

# **CERCASI SCHIAVO**

**RAPPORTO  
Indagine sul lavoro  
turistico nella  
città di Mesagne**



# **MBC**

**MESAGNE  
BENE COMUNE**

# *CERCASI SCHIAVO*

Indagine sul lavoro turistico nella città di Mesagne (BR)

*A cura di: Marco Marrone (Università del Salento)*

*Hanno collaborato: Anna Elisa Alfonsetti; Massimiliano Bozza;  
Marica Capraro; Samuele Profilo*

## **Indice**

<b>L'inchiesta in breve.....</b>	<b>2</b>
<b>Introduzione .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Uno sguardo allo sviluppo turistico di Mesagne .....</b>	<b>8</b>
<b>2. Descrizione del campione .....</b>	<b>13</b>
<b>3. Contratti, lavoro nero e grigio .....</b>	<b>16</b>
<b>4. Le retribuzioni.....</b>	<b>20</b>
<b>5. Turni e orari di lavoro.....</b>	<b>26</b>
<b>6. Gli attori istituzionali.....</b>	<b>33</b>
<b>7. Con le parole dei lavoratori .....</b>	<b>35</b>
<b>Conclusioni e rilanci .....</b>	<b>40</b>

## L'inchiesta in breve

- Dalle esplorazioni condotte, seppur ci troviamo distanti dai numeri di località turistiche storicamente consolidate con la Valle d'Itria o la Penisola Salentina, proprio grazie alla loro vicinanza, anche la città di Mesagne ha conosciuto negli ultimi anni una crescita di alcune delle principali attività turistiche (anzitutto nell'ambito della ristorazione e dell'hospitality)
- Il questionario rivolto ad indagare le condizioni di lavoro nel settore turistico nella città di Mesagne ha riscosso molta attenzione, come testimoniato dagli 82 rispondenti
- Il campione risulta composto in maggioranza da uomini (56%), e da giovani con età inferiore ai 24 anni (34%) che svolgono questo lavoro continuativamente.
- È però da segnalare la presenza di lavoratori di tutte le età, inclusi over 40 (23%), per la maggior parte continui. Diminuisce invece la partecipazione delle donne in età di maternità (particolarmente nella fascia di età 25-39)
- Dichiarano di lavorare a nero soltanto il 20% dei rispondenti (per la maggioranza di genere femminile), tuttavia la maggior parte sembra collocarsi nell'ambito del cosiddetto "lavoro grigio", ossia con un contratto che viene rispettato soltanto in parte
- Ciò nonostante la maggior parte dei rispondenti (64%) dichiara di svolgere il proprio lavoro in maniera continuativa e non esclusivamente stagionale
- Appare invece drammatico il dato delle retribuzioni, con la maggior parte (84%) dei lavoratori che dichiara di ricevere una paga inferiore alle 6 euro l'ora, mentre il 31% dichiara di ricevere meno di 3 euro l'ora.
- Ancora una volta, le retribuzioni inferiori sono maggiori per le donne rispetto agli uomini, così come colpiscono in misura maggiore gli under 25 e gli over 50.
- Il lavoro povero colpisce in misura maggiore coloro che lavorano in nero o in grigio, piuttosto che coloro che godono di un'occupazione regolata e rispettosa dei vincoli contrattuali e normativi.
- Altrettanto drammatico è lo scenario dei tempi di lavoro, con il 60% dei rispondenti che dichiara di lavorare abitualmente più di 8 ore al giorno. È inoltre significativo notare come più si lavora e meno si guadagna, con la retribuzione che tende a diminuire all'aumento delle ore di lavoro.
- Tra gli stagionali, inoltre, è frequente che non venga concesso il giorno di riposo, con orari di lavoro che si svolgono quindi 7 giorni su 7.

- I lavoratori nel turismo di Mesagne si sentono soli. Dichiarano infatti per la maggior parte di non avere supporto nè dall'amministrazione comunale, vicina agli interessi dei ristoratori (77%), nè dai sindacati (58%), mentre i controlli dell'ispettorato del lavoro sono poco frequenti (61%) e, in molti casi, anche poco efficaci (21%).
- Le testimonianze raccolte dai lavoratori, oltre a confermare molti degli aspetti trovati nel questionario (paghe ridotte, orari massacranti, scarsa tutela legale) accedono la luce su una molteplicità di problematiche. Dalla difficoltà di vedere riconosciuti diritti basilari, come quelli a una tutela infortunistica, all'esclusione dalla protezione sociale, ad esempio in caso di perdita di lavoro, fino a fenomeni di molestie, mobbing e ricatti che, tra le altre cose, scoraggiano la possibilità per i lavoratori di denunciare alle autorità o al sindacato le reali condizioni di lavoro.

## Introduzione

“Io non sfrutto”, questo il nome della campagna di sensibilizzazione con cui nelle prime settimane di aprile 2023 l’organizzazione Mesagne Bene Comune ha dato il via ad una serie di iniziative contro lo sfruttamento dei lavoratori nella ristorazione a Mesagne. Destinatari della campagna sono, in questa prima fase, le attività imprenditoriali mesagnesi, invitate a partecipare ad un incontro nel quale si poteva ritirare un adesivo da esporre all’esterno dei propri locali con la dicitura “IO NON SFRUTTO-questa attività rispetta i lavoratori”. L’idea è quella di iniziare a sollevare la questione relativa alle condizioni di lavoro nella ristorazione a Mesagne, creando una sorta di alleanza con le attività che si sarebbero volute distinguere da quelle che non garantiscono ai propri dipendenti un trattamento dignitoso. Questo primo invito non raccoglie alcuna adesione da parte delle attività imprenditoriali nonostante la pubblicazione di comunicati stampa da buona parte delle testate giornalistiche locali.



Avviare una campagna di sensibilizzazione sullo sfruttamento lavorativo nelle attività di ristorazione nella città di Mesagne ha posto diversi interrogativi tra gli associati, al netto di alcuni punti fermi: la volontà, da un lato, di offrire visibilità agli imprenditori che agiscono nel rispetto dei diritti dei lavoratori e, dall’altro, la necessità di entrare in contatto con i lavoratori della ristorazione, costruendo un dispositivo che garantisse loro la possibilità di potersi raccontare in completo anonimato.

Ad inizio di luglio 2023, a distanza di pochi mesi dall’invito rivolto agli imprenditori ad apporre davanti alle proprie attività il marchio “io non sfrutto”, andato di fatto deserto, MBC lancia quindi la campagna “Cercasi schiavo”, organizzando un evento pubblico di presentazione presso la sede associativa delle Officine Ipogee.



La campagna ha previsto principalmente la diffusione di un questionario composto da 16 domande, pubblicato sui canali social dell'organizzazione e tramite i giornali locali. In seguito, Mesagne Bene Comune ha scelto di intraprendere, oltre alla pubblicazione sui social e sui giornali, anche una campagna di "guerrilla stickering", attaccando in città centinaia di adesivi riportanti il QR code relativo al questionario. Nonostante gli adesivi siano stati quasi completamente rimossi dalla maggior parte degli spazi in cui erano presenti, e ricevendo anche una multa per affissione non autorizzata, Mesagne Bene Comune ha raccolto attraverso il questionario un campione di 80 rispondenti in un arco di tempo che ha coperto buona parte della stagione estiva.

Il questionario pone domande semplici ed immediate, la maggior parte a risposta chiusa. Una breve introduzione, riportata di seguito, chiarisce fin da subito la posizione assunta dall'organizzazione e gli obiettivi che si vogliono raggiungere.

*"Raccogliamo testimonianze per cambiare le cose! Lavori in un ristorante, un bar o un pub a Mesagne e ti senti sottopagato o sfruttato? L'associazione Mesagne Bene Comune lancia questa campagna contro lo sfruttamento nella ristorazione. Racconta la tua esperienza in modo ANONIMO. Scegli un nome di fantasia, non sarà raccolto nessun tuo dato personale. Se non vuoi rispondere a qualche domanda, puoi saltarla. Puoi descrivere il tuo lavoro attuale o una passata esperienza lavorativa."*

Seguono 16 domande, alcune finalizzate ad acquisire informazioni generali (età, nazionalità, titolo di studio, sesso), altre relative alla condizione lavorativa (presenza o meno di un contratto di lavoro, paga oraria, ore di lavoro...) e una domanda aperta: *ti va di raccontarci brevemente la tua storia?*

Non è stato posto un termine definitivo alla compilazione del questionario che ancora oggi è disponibile e può essere compilato.

Già nel mese di Luglio 2023 Mesagne Bene Comune pubblica i primi risultati del questionario, includendo stralci delle dichiarazioni rilasciate dai partecipanti: la garanzia dell'anonimato, di fatto, ha creato le condizioni per i partecipanti di raccontare le proprie storie, all'interno delle quali si ritrovano alcune volte anche i nomi delle imprese coinvolte, nonché veri e propri episodi di sopraffazione, in cui i diritti e la dignità dei lavoratori sembrano essere un miraggio.



Quella che era la sensazione di Mesagne Bene Comune, ovvero che tra le attività di ristorazione della città esista un accordo tacito, un *modus operandi* convenzionalmente accettato, che porta ad una condizione diffusa di sfruttamento lavorativo, che i contratti di lavoro riportino spesso 1/4 delle ore effettivamente svolte durante la settimana, che congedi, permessi, e in generale i diritti che la legge riconosce ai lavoratori siano in molti casi una chimera, la stessa sensazione che ha spinto l'associazione ad intraprendere la campagna contro lo sfruttamento sul lavoro, sembra trovare ampio riscontro nei risultati del questionario.

Il motivo per cui l'associazione Mesagne Bene Comune ha voluto accendere un faro su questo specifico settore è da ricondurre ad un'espansione delle attività di ristorazione, bar, pub soprattutto nel centro storico di Mesagne. La città, infatti, ha visto negli ultimi anni un boom di presenze turistiche durante la stagione estiva, anche sostenuto da una narrazione mediatica ed istituzionale che vedeva la città rinascere e liberarsi dalla stretta dell'illegalità. Questo nuovo ritratto della città ha probabilmente anche stimolato l'apertura di nuove attività. Alcuni spazi pubblici presenti nel centro storico sono stati concessi a bar e ristoranti. Di fatto, le piazze, le vie del centro storico durante l'estate sono per buona parte occupate da tavoli e sedie. La crescita economica della città punta tutto sul turismo: ne danno conferma anche il numero crescente di bed and breakfast e la conseguente difficoltà a trovare un'abitazione in affitto per lunghi periodi, fenomeno in linea con i processi di gentrificazione che ai giorni nostri interessano sempre più i piccoli paesi di provincia, oltre che le grandi città.

Con questa consapevolezza, ma scegliendo di non entrare nel merito di questa strategia di "sviluppo" della città, l'Associazione MBC ha voluto vederci chiaro sulle condizioni di lavoro che sono strettamente correlate ai processi emergenti, su quanto il ritratto di una città che ha ricacciato per sempre l'illegalità fuori dal proprio territorio si sovrapponga di fatto alla realtà dello sfruttamento diffuso dei lavoratori della ristorazione. Consapevoli anche che i fenomeni di sfruttamento lavorativo non siano circoscrivibili alla sola città di Mesagne, e che siano il sottoprodotto di un più vasto sistema economico, di portata globale, che si basa, a diverse scale, in buona parte su rapporti di potere diseguale, chiediamo che si pongano in essere delle azioni concrete affinché il racconto della legalità continui, a ragion veduta, ad essere scritto.



## *Nota metodologica*

Il questionario consta di 16 domande delle quali 15 sono a risposta chiusa ed una, quella che permette di raccontare la propria storia, aperta. Quattro delle domande poste sono volte a rilevare dati demografici (età, nazionalità, genere e istruzione) e, benché siano state intese come compilabili facoltativamente, questa tipologia di domande è stata compilata dalla quasi totalità dei rispondenti, ovvero 80 su 82, permettendo di arricchire l'analisi.

La volontà di chi ha concepito il questionario, in generale, è sempre stata quella di garantire l'anonimato dei partecipanti all'indagine (non a caso chi l'ha compilato ha potuto identificarsi con un nome di fantasia) e ciò in virtù del fatto che esso nasce con l'obiettivo di aprire un canale diretto con i rispondenti e farne emergere la condizione e le storie, come strumento di iniziativa politica, dunque, che però non deroga alla rigore degli strumenti analitici della ricerca sociale.

Come anticipato, il questionario ha registrato un tasso di risposte non indifferente per essere uno strumento a compilazione spontanea e ciò induce a pensare che l'argomento e l'iniziativa intrapresi raccolgono molto interesse e partecipazione.

È stata data pubblicità allo strumento a fine giugno su diversi mezzi di comunicazione e sui social e attraverso una campagna di *stickering guerrilla*, apponendo cioè numerosi adesivi lungo le vie della città, contenenti un *QR code* con il link diretto per la compilazione. La rilevazione, benché ancora possibile, si è svolta in questa prima fase dal 29 giugno 2023 al 18 ottobre 2023 ma si evidenzia come la maggior parte delle risposte, ovvero 74 su 82, siano giunte nell'arco del primo mese, ovvero nel vivo della stagione estiva, durante la quale gli esercizi pubblici che ingaggiano i lavoratori rispondenti registrano il massimo della propria produttività.

## 1. Uno sguardo allo sviluppo turistico di Mesagne

Una piccola rassegna di dati raccolti permette qualche riflessione sul tipo di turismo che caratterizza Mesagne ai giorni nostri e sullo sviluppo economico che vi ruota intorno. È sotto gli occhi di tutti che la città in maniera progressiva ed esponenziale, nell'ultimo decennio, abbia puntato sull'economia del settore turistico e ciò è avvenuto senz'altro sulla scia di più articolate politiche regionali: queste ultime, infatti, hanno promosso fortemente il comparto del turismo e sono state premiate dai dati sugli arrivi in Regione<sup>1</sup>.

È indubbio anche che Mesagne abbia scalato diverse posizioni in termini di notorietà nel contesto Regionale grazie ad iniziative di grande risonanza mediatica come la candidatura del 2022 a Capitale italiana della cultura (valevole per il titolo del 2024), l'organizzazione di esclusive mostre pittoriche come quella su Picasso e quella su Caravaggio, e il coinvolgimento nei cartelloni culturali di personaggi famosi dell'arte e della cultura: si tratta di un complesso di proposte che ha sicuramente aumentato l'attrattività dell'offerta culturale e della città in generale.

Ciononostante, e pur non disponendo al momento di dati puntuali sugli arrivi a Mesagne, l'impressione che si ha del fenomeno turistico della città è che esso sia prevalentemente circoscritto alla stagione estiva, che spesso riguardi visitatori provenienti dai paesi limitrofi o, in alternativa, vacanzieri che scelgono Mesagne, il suo circondario, o altri comuni della Provincia, per la loro posizione strategica di vicinanza al litorale ed anche per la possibilità di villeggiare nelle campagne pugliesi. D'altra parte, il notevole afflusso che si registra in città d'estate è dovuto anche al ripopolarsi, tipico di tanti comuni del Sud Italia, dei propri abitanti residenti fuori sede per motivi di studio o lavoro, in occasione delle vacanze estive.

I dati disponibili, invece, che sono il frutto di una nostra elaborazione delle informazioni contenute nei registri dello Sportello Unico delle Attività Produttive del Comune di Mesagne, riguardano gli esercizi pubblici che si occupano di somministrazione di alimenti e bevande (bar, ristoranti, pizzerie, ecc.): in particolare, il dato è su quelli che hanno effettuato la Scia (Segnalazione certificata di inizio attività) dal 2012 al 2023, ovvero 119 esercizi, e quelli che hanno comunicato la cessazione delle attività nello stesso periodo considerato, che corrispondono a n. 75 esercizi (Tab. 1).

*Tab 1. Elaborazione propria dei dati contenuti nei registri Suap del Comune di Mesagne*

Esercizi pubblici di somministrazione della città di Mesagne (periodo di riferimento 2012-2023)	
Segnalazione inizio attività	119
Comunicazione di cessata attività	75

Due riflessioni in merito: primo, il bilancio all'interno di questa specie di anagrafe delle attività risulta positivo dal momento che gli esercizi pubblici del settore ricettivo che hanno

---

<sup>1</sup> Secondo i dati dell'Osservatorio regionale sul turismo, la Puglia ha registrato dei trend fortemente positivi per quanto riguarda arrivi e presenze dal 2015 al 2019; queste tendenze si sono arrestate solo in corrispondenza del 2020, l'anno della pandemia, per poi riprendere nel senso di crescita nel 2021.  
[https://www.agenziapugliapromozione.it/portal/documents/10180/127304/Trend\\_2015\\_21](https://www.agenziapugliapromozione.it/portal/documents/10180/127304/Trend_2015_21)

segnalato l'inizio dell'attività superano di 44 unità quelli che hanno comunicato la cessata attività; secondo, esisterebbe, in ogni caso, un certo grado di *turn-over* delle attività.

Un altro dato disponibile, estrapolato anch'esso dai registri del Suap, riguarda il numero delle attività ricettive attualmente attive a Mesagne. Questo elenco ricomprende le tipologie delle case-vacanza, dei B&B, delle locazioni brevi, degli affittacamere e delle strutture turistico-ricettive e conta circa 98 attività.

Una fonte alternativa di informazione in merito alle attività ricettive attive, benché non ufficiale, è costituita da InsideAirbnb, ovvero un sito hacker che rende noti i dati di Airbnb, noto quest'ultimo per essere il più famoso portale online che mette in contatto chi cerca un appartamento o una camera per brevi periodi e i privati che li offrono, una piattaforma che di recente è finita nel mirino della magistratura di Milano, con l'accusa di frode fiscale. Secondo InsideAirbnb sarebbero 183 le strutture ricettive attive su Mesagne (Fig. 1), ovvero un numero superiore di circa 85 unità rispetto alle strutture registrate negli elenchi comunali; 48.016 invece sarebbe il numero delle strutture ricettive di tutta la Puglia.

Il numero medio di pernottamenti che si prenotano a Mesagne, per tipologia di strutture che rientrano in Airbnb, si attesta intorno alle 11 notti con un prezzo medio di 142 a notte, contro le 17 notti di media regionale al prezzo medio di 148 euro a notte (Fig. 2): seppur con qualche differenza, i dati sembrano suggerire che a Mesagne vi è un turismo tipico della stagione estiva. Un ulteriore dato disponibile da questa fonte, ci dice che su Mesagne il 43,2% degli host gestisce solo una struttura mentre il 56,8% ne gestisce più di una (Fig. 1); nel dato pugliese invece il 66,3% degli host complessivi gestisce più strutture. In entrambi i casi, sembra che la categoria degli host che gestiscono più strutture sia polarizzata tra chi gestisce fino ad un massimo di 4 punti ricettivi, e chi si occupa di 10 e più strutture ricettive; risulta più rara, dunque, la tipologia degli host che seguono un numero intermedio di strutture e questo fa

supportare che occuparsi di un numero di strutture compreso tra 5 e 9 sia economicamente meno produttivo, non potendo contare sui vantaggi delle c.d. economie di scala.

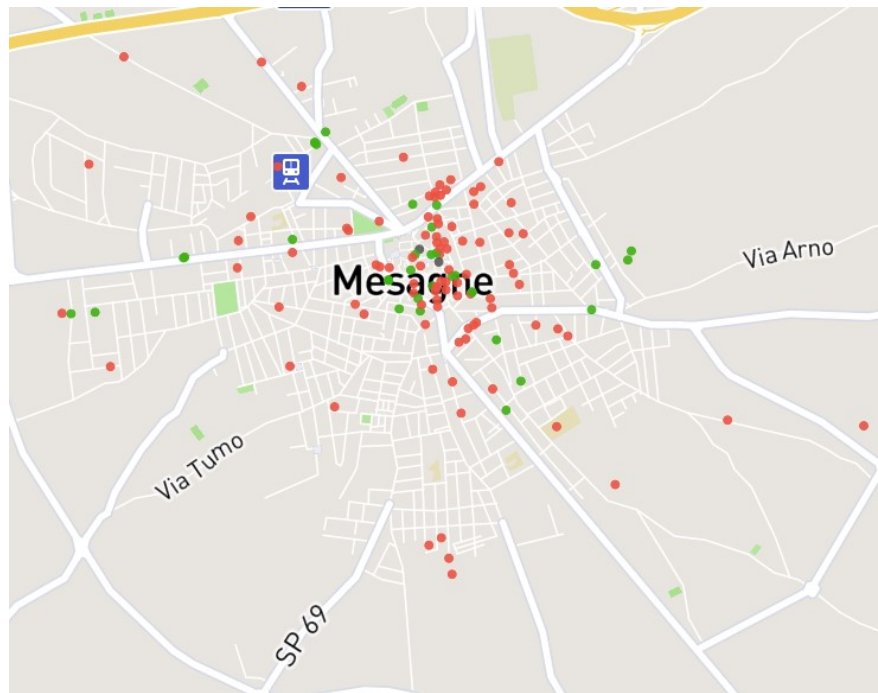
*Figg. 1 e 2. Dati elaborati da InsideAirbnb sulle prenotazioni nelle strutture ricettive di Mesagne*



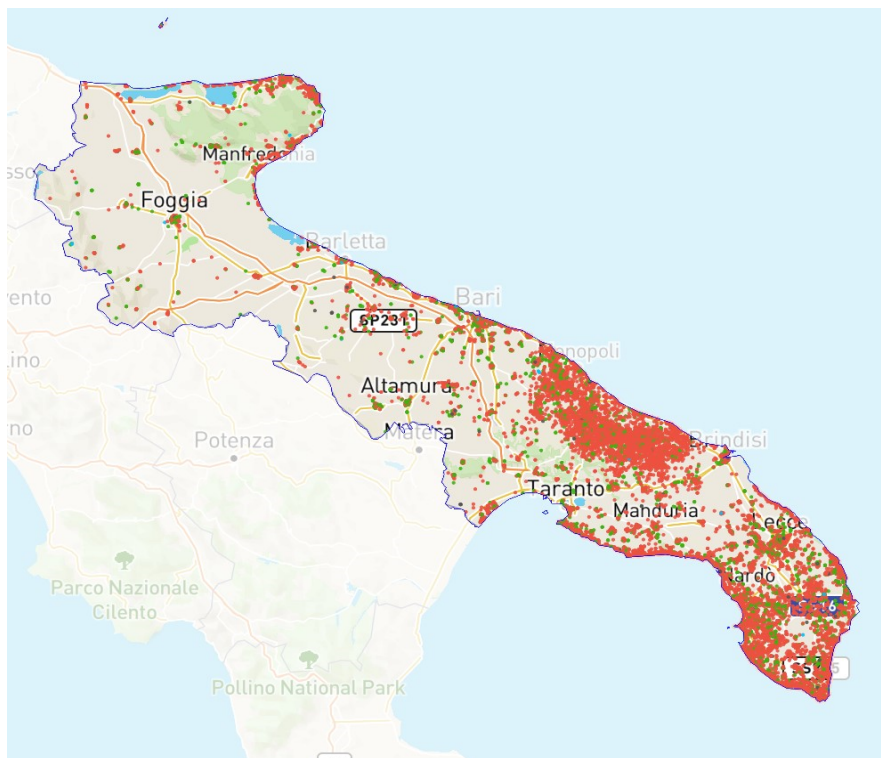
Uno sguardo alle mappe realizzabili usando l'apposita funzione di InsideAirbnb: esse, riportando graficamente la concentrazione dei b&b a scale diverse, locale e regionale, ci restituiscono due tipi di informazioni. Da una parte, che a Mesagne queste strutture ricettive sono per lo più concentrate nel centro storico. Dall'altra, che Mesagne è fuori dalle aree di maggiore concentrazione di b&b della Puglia (Fig. 4), ovvero la Valle d'Itria e il Salento (soprattutto quello della costa). Cionondimeno, la città gode di una particolare posizione strategica, essendo in mezzo a queste due aree di grande attrattività turistica: può quindi trarre

giovamento dalla rete di infrastrutture che le sostiene e riuscire ad attrarre a sé parte dei macro-flussi che in esse si riversano.

*Fig. 3. La concentrazione delle strutture ricettive a Mesagne. Fonte InsideAirbnb*



*Fig. 4. La concentrazione delle strutture ricettive in Puglia. Fonte InsideAirbnb*



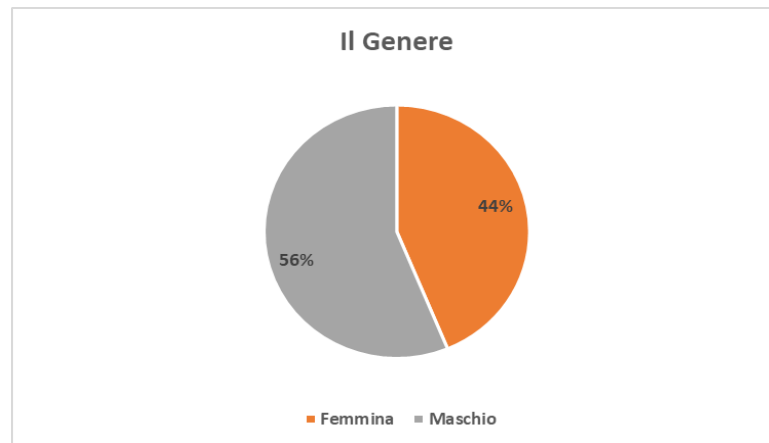
Infine, qualche riflessione conclusiva sul fenomeno turistico a Mesagne, e sul tipo di sviluppo che vi ruota attorno. Si ritiene che anche il diffondersi di esercizi pubblici come bar e ristoranti lungo le vie del centro della città, possa essere il segno, prima ancora del successo turistico (sebbene quest'ultimo sia indubbiamente in crescita per la città), dell'investimento strategico nel settore turistico che è stato operato, dal momento che il moltiplicarsi di questo tipo di attività commerciali è stato senz'altro incoraggiato da quei provvedimenti amministrativi che hanno aumentato lo spazio pubblico da esse occupabile. Più in generale, il tipo di scelte operate a Mesagne, come in tante altre città di dimensioni diverse, dalle piccole alle grandi, sembra fare riferimento al modello di sviluppo turistico che caratterizza le società consumistiche dei giorni nostri.

In questo tipo di società si attribuisce un peso sempre maggiore all'offerta consumistica, in base all'assunto per cui essa funge da stimolo alla domanda di consumi (come vuole l'arcinoto meccanismo dell'induzione dei bisogni): perciò aumentando l'offerta si dovrebbe generare maggiore sviluppo economico, e sociale, perché l'aumento dei consumi sosterebbe, in maniera ricorsiva, nuovi investimenti. Non è questa la sede per intraprendere un'analisi critica di tale modello ma riteniamo che il suo successo vada misurato nel tempo e tenendo presente vari parametri. Tra questi compaiono in primis: l'eco-sostenibilità del modello di sviluppo stesso e ciò che esso riesce a generare in termini di grado di benessere della popolazione, secondo un approccio multidimensionale, e di redistribuzione della ricchezza, nonché dei diritti, con la conseguente riduzione delle disuguaglianze sociali, che attualmente appaiono ancora troppo marcate nelle nostre società.

## 2. Descrizione del campione

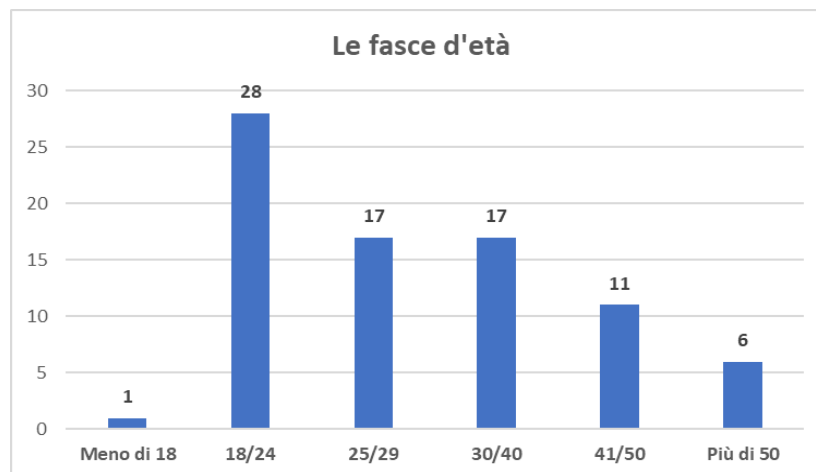
Hanno risposto al questionario complessivamente 82 persone.

Fig. 5. Composizione del campione per genere



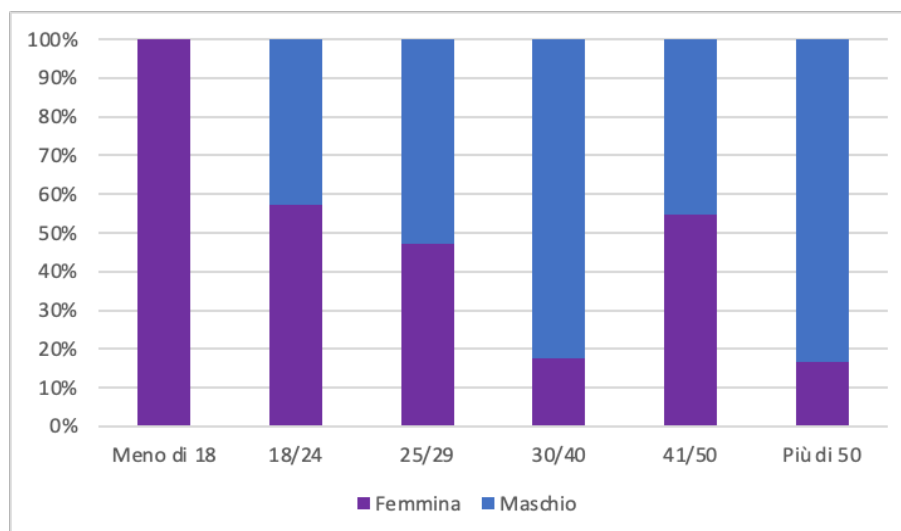
Il campione che ha partecipato all'indagine è composto da 35 donne, per il 44%, e da 45 uomini, per il restante 56%.

Fig. 6. Composizione del campione per fasce d'età.



Si evidenzia come la maggior parte dei partecipanti, ovvero 28, abbia un'età compresa tra i 18 e i 24 anni, pari al 35% del totale, seguono le fasce 25-29 anni e 30-40 anni, ciascuna pari al 21% del campione complessivo, e quella 41-50 anni alla quale appartengono 11 partecipanti, l'equivalente del 14% dei complessivi. Meno rappresentate la fascia degli ultracinquantenni, alla quale appartengono 6 partecipanti, e quella dei minori di 18 anni, relativa ad un solo partecipante, rispettivamente l'8% e l'1% del campione (Fig.6).

Fig. 7. Incidenza degli uomini e delle donne nelle diverse fasce d'età.

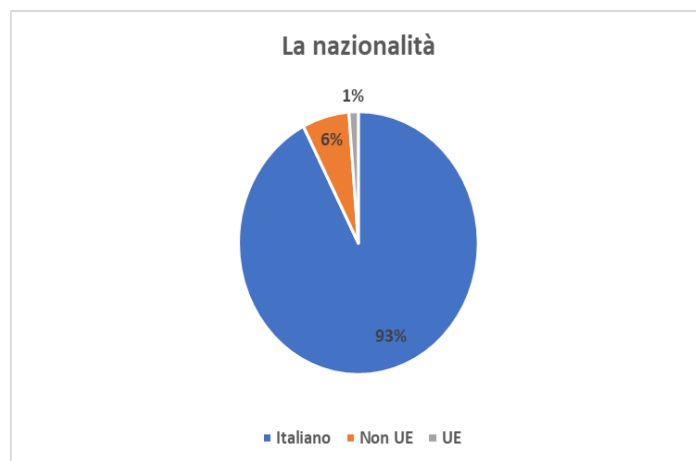


Incrociando la variabile di genere con quella dell'età del campione emerge che la componente femminile del campione è maggiore nelle fasce 18- 24 anni, 25-29 anni e 41-50 anni; sembra, tuttavia, diminuire già nella fascia 25-29 anni, per poi decrescere notevolmente nella fascia 30-40 anni e in quella degli ultracinquantenni (Fig. 7). Una spiegazione plausibile per questo andamento potrebbe essere ricercata nella difficoltà, tradizionalmente femminile, di conciliare occupazione e lavoro di cura: tale difficoltà generalmente aumenta tra i 30-40 anni, ovvero l'età in cui ai giorni nostri più di frequente si fanno figli<sup>2</sup>, e dopo i 50 anni, quando possono subentrare nuovi carichi familiari e differenti condizioni psico-fisiche per farvi fronte. Il problema di come conciliare tempi di cura e lavoro, sebbene verosimilmente riguardi a livello generale tutte le donne, è sicuramente avvertito maggiormente laddove all'occupazione non si associano i diritti che la legge prevede, come il congedo di maternità, i contratti part-time e le ferie retribuite. Quanto detto fa sì, di fatto, che anche il lavoro senza diritti (che, come vedremo, riguarda più dell'80% dei rispondenti al questionario) abbia un impatto maggiore sulle donne rispetto agli uomini, e che non di rado possa comportare, per la componente femminile, la rinuncia stessa al lavoro.

<sup>2</sup> Stando ai dati del 2022 del report annuale del Ministero della Salute sul Certificato di Assistenza al Parto (CeDAP), infatti, l'età media delle madri italiane è di 33,1 anni mentre l'età media al primo figlio è per le donne italiane, quasi in tutte le Regioni, superiore a 31 anni, registrando un aumento di oltre 3 anni in più rispetto al 1995. Per maggiori informazioni cfr. [https://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_pubblicazioni\\_3346\\_allegato.pdf](https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_3346_allegato.pdf)



Fig. 8. Composizione del campione per nazionalità.



A differenza di quanto messo in luce da altre indagini sul lavoro turistico nel nord Italia<sup>3</sup>, a quasi totalità del campione rispondente è italiana, ovvero il 93%; per il 6% del campione rimanente si tratta di nazionalità extra-europea. Solo una persona rispondente proviene invece da uno dei paesi dell'Unione Europea.

Fig. 9. Composizione del campione per titolo di studio.



Per ciò che riguarda il titolo di studio dei rispondenti al questionario, sono 54 le persone che hanno conseguito un diploma o una qualifica professionale, ovvero il 64%, il 16% del campione ha la licenza media, invece il 14% è laureato.

<sup>3</sup> Iannuzzi, F. E. (2019). Assemblare le differenze. Il lavoro tra frammentazioni, migrazioni e resistenze nell'industria alberghiera veneziana. Padova: Guerini Scientifica Editore

### 3. Contratti, lavoro nero e grigio

Questa sezione avrà come obiettivo quello di indagare le condizioni contrattuali più diffuse nel settore del turismo e della ristorazione, sul territorio mesagnese.

Fig. 10. Risposte alla domanda “Hai un contratto di lavoro?”



Come da grafico Fig. 10, differenziamo le tre diverse situazioni riscontrate alla domanda “Hai un contratto di lavoro?”.

- Vediamo che un 20% degli “intervistati” ha sottolineato che lavora senza alcun contratto, quindi privo di contributi previdenziali, assicurativi e TFR. Il cosiddetto lavoro nero che ancora continua ad essere presente nel settore, connotato da un alto “turnover del personale”, ovvero il flusso di persone in entrata e in uscita (dimesse o licenziate) da un'azienda.

- Nel secondo caso vi è la presenza di un contratto di lavoro ma quest’ultimo non viene effettivamente rispettato oppure non è adeguato alle prestazioni del lavoratore, che lavora più ore di quelle prestabilite del contratto, che svolge mansioni differenti o che è sottoposto a responsabilità aggiuntive senza che quest’ultime siano state precedentemente concordate. Queste situazioni vengono collocate all’interno di quello che viene chiamato “lavoro grigio” e come si evince dalla rappresentazione grafica questa è la condizione più diffusa all’interno dell’area territoriale considerata (61%). In questo modo i datori di lavoro riescono a tutelarsi da possibili controlli dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro ed allo stesso tempo risparmiano sui costi previsti per il mantenimento di un dipendente. Tra imposte, contributi previdenziali e assicurativi, le aziende dovrebbero pagare circa il 210% della retribuzione netta per un dipendente<sup>4</sup>. Questa situazione, inoltre, tende ad intaccare i diritti dei lavoratori che, ad esempio, in situazioni di difficoltà o emergenza, che rendono impossibile lo svolgimento della

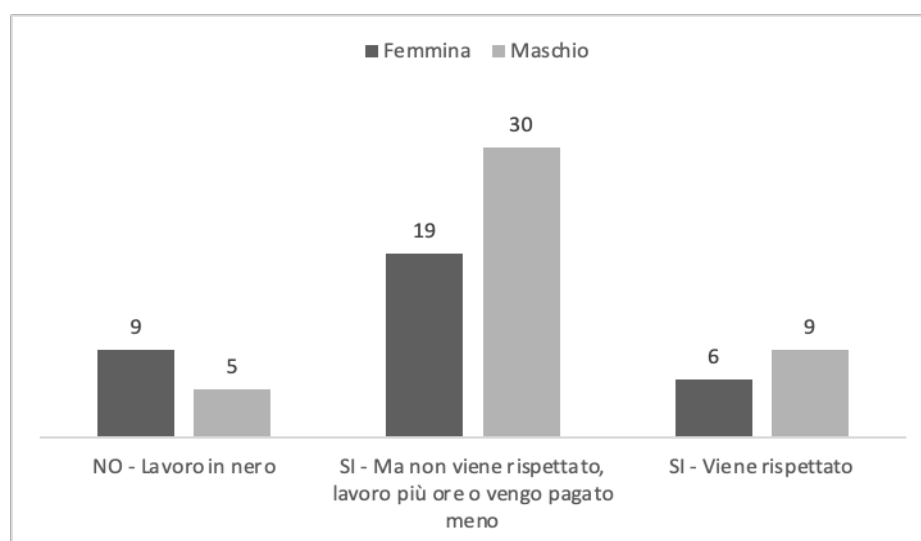
<sup>4</sup><https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/diritti-e-obblighi-in-materia-di-sicurezza-sociale-nell-unione-e/per-le-imprese/pagamento-dei-contributi-previdenziali.html>

loro normale attività lavorativa, non sono adeguatamente salvaguardati. Una situazione che può essere considerata a riguardo è quella che è venuta a crearsi durante la pandemia da Covid-19. Durante questo periodo molte aziende, soprattutto quelle che lavorano nei settori presi in analisi, sono state costrette a chiudere per periodi più o meno lunghi. Ovviamente, in questo caso, sono stati attuati quelli che vengono chiamati “ammortizzatori sociali” per tutelare dipendenti e aziende. Uno di questi è la Naspi (Nuova Assicurazione Sociale per l’Impiego) che prevede una sovvenzione che ammonta al 75% delle retribuzioni medie dei precedenti 48 mesi di lavoro. Chiaramente questa tipologia di contratto ha portato molte persone a non poter essere adeguatamente salvaguardate, accedendo a questa normativa di sostegno solo in maniera parziale.

Complessivamente il lavoro “povero di diritti” è una condizione che accomuna, seppure in misura diversa, l’81% del campione.

- Infine, solo il 19% del campione di riferimento ha affermato di avere un regolare contratto di lavoro.

*Fig.11. Distribuzione degli uomini e delle donne tra le diverse condizioni rispetto al contratto di lavoro.*



Per quanto riguarda le differenze di condizione contrattuale rispetto al genere dei rispondenti, dai dati raccolti emerge come il lavoro nero riguardi più le donne del campione rispetto agli uomini (nello specifico 9 donne e 5 uomini) e che, la condizione opposta, ovvero il lavoro contrattualizzato caratterizza maggiormente gli uomini, rispetto alle donne (9 uomini e 6 donne).

Fig.12. Distribuzione del campione tra lavoro continuativo e stagionale.



La maggioranza dei rispondenti, inoltre, ovvero il 64%, dichiara di avere un lavoro continuativo nell'arco dell'anno, laddove per il rimanente 36% dei rispondenti si tratta di un lavoro stagionale.

Questo dato, più che come indice di una forte destagionalizzazione del settore ricettivo, e quindi di quello turistico, (fenomeno quest'ultimo che in genere interessa maggiormente le mete più gettonate su scala nazionale), riteniamo vada letto come una prova del fatto che le attività ricettive della città, vivano un aumento del lavoro nel periodo estivo, quando la maggior parte delle località del Sud Italia si ripopola, oltre che con il turismo, anche con il rientro momentaneo per le vacanze degli studenti fuori sede e della popolazione emigrata per motivi di lavoro.

In generale, sebbene non si disponga di dati puntuali sugli arrivi nella città di Mesagne, e sebbene negli ultimi anni sia tangibile uno sviluppo del settore turistico, trainato probabilmente dal trend molto positivo del fenomeno su scala regionale, si ritiene che la cittadina sia visitata per lo più da persone provenienti dai paesi limitrofi, da chi vi giunge per motivi di lavoro e da chi soggiorna per vacanza, soprattutto nel periodo estivo, nelle strutture ricettive non solo della città ma anche del circondario e della provincia, strutture spesso non lontane dalle località di mare e che offrono anche l'esperienza immersiva della campagna pugliese.

Fig.13. Risposte del campione alla domanda sulle condizioni di lavoro. Tabella di frequenze

Ti capita di accettare condizioni di lavoro ingiuste perché non ne puoi fare a meno?

	Frequen ze	% del Totale	% Cumulata
SI - Mi capita a volte	28	35.0 %	35.0 %
SI - Mi capita spesso	38	47.5 %	82.5 %
NO	14	17.5 %	100.0 %

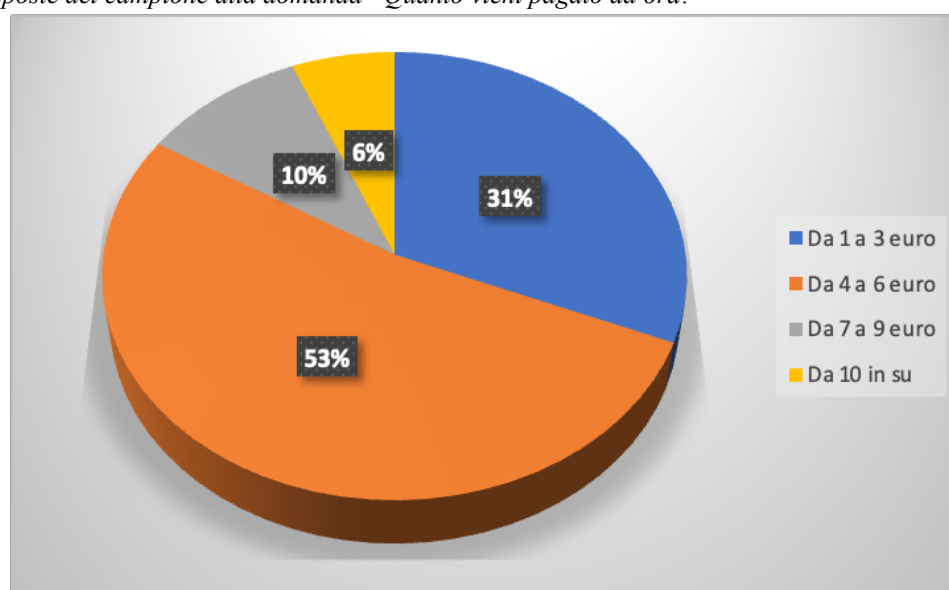
Si rileva che il 47,5% del campione dei lavoratori dichiara anche di ritrovarsi spesso ad accettare condizioni di lavoro ritenute ingiuste perché non ha altra scelta. Il dato sale all'82,5% del campione quando si somma chi è insoddisfatto “spesso” per le condizioni di lavoro cui è costretto a soggiacere a chi lo è “a volte” (il 35% dei rispondenti). Il restante 17,5% dichiara che non gli capita di accettare condizioni di lavoro ritenute sfavorevoli (Fig.13).

Inoltre, come si specificherà meglio più avanti, sembra esserci nei dati una corrispondenza, sia tra chi si sente costretto ad accettare condizioni di lavoro sfavorevoli e chi dichiara di percepire le paghe più basse (vedi Fig. 22), sia tra chi risponde di percepire paghe più basse e coloro che riferiscono di avere poche o nulle tutele contrattuali (vedi Fig. 21). Questo insieme di correlazioni tra lavoro povero e lavoro privo di diritti induce a pensare che vi sia una pratica diffusa e generalizzata nei rapporti di lavoro esistenti, al punto da non permettere al lavoratore di trovare facilmente condizioni di lavoro migliori e di emanciparsi da quelle che ritiene poco soddisfacenti.

## 4. Le retribuzioni

La fig. 14 sottostante mette in chiara evidenza come il lavoro turistico nella città di Mesagne sia caratterizzato da bassi salari. Il 31% (ossia 25 degli 80 rispondenti totali) dei rispondenti, infatti, dichiara di guadagnare meno di 3 euro l'ora, mentre il 53% (42 rispondenti) dichiara di percepire una retribuzione compresa tra i 4 e 6 euro l'ora. Questo vuol dire che l'84% dei rispondenti percepisce attualmente un salario orario<sup>5</sup> inferiore alla soglia del 60% del salario mediano individuata dall'Unione Europea<sup>6</sup> come indicatore della "povertà lavorativa". Se aggiungiamo al calcolo gli 8 rispondenti, pari cioè al 10% del totale, che hanno dichiarato di percepire una retribuzione compresa tra i 7 e i 9 euro l'ora, il dato che emerge è che il 94% dei rispondenti percepisce una retribuzione inferiore alla soglia dei 9 euro l'ora, identificata nella più recente proposta parlamentare come indicatore del minimo salariale.

Fig.14. Risposte del campione alla domanda "Quanto vieni pagato ad ora?"



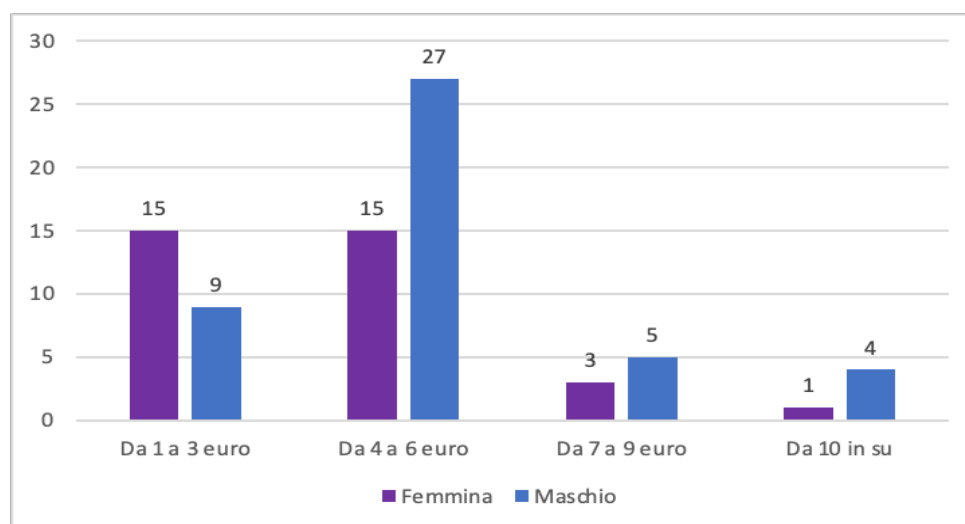
Volgendo invece lo sguardo alla distribuzione del dato salariale per genere, emerge in maniera evidente come la quasi totalità delle rispondenti donne, quasi il 90%, dichiara di ricevere una retribuzione inferiore ai 6 euro l'ora, posizionandosi così all'interno della fascia di povertà lavorativa. Considerando anche la prevalenza di risposte del genere maschile al questionario, colpisce in particolare il dato delle retribuzioni inferiori ai 3 euro l'ora nel quale le rispondenti di genere femminile superano quelli di genere maschile, rappresentando complessivamente oltre il 60% della classe retributiva più bassa. Pertanto, possiamo affermare che anche nell'ambito del lavoro turistico di Mesagne possiamo registrare non solo un gap

<sup>5</sup> Secondo le stime fornite da ISTAT in occasione dell'audizione parlamentare sulla proposta di salario minima svoltasi l'11 Luglio 2023, il salario orario lordo mediano corrisponde per il 2022 a 12,8€, mentre il valore medio è di 14,5€.

<sup>6</sup> Si fa qui riferimento alla Direttiva COM (2020)682 final approvata il 4 Ottobre 2022 dalla Commissione Europea e che individua come soglia di povertà lavorativa il 60% del salario mediano o il 50% del salario medio.

salariale significativo, ma anche una particolare concentrazione di donne tra i cosiddetti *working poor*.

Fig.15. Distribuzione del campione in base al genere e alla paga oraria.



Un interessante spunto di riflessione proviene poi dall'analisi della distribuzione salariale per fasce di età. Come rappresentato nel grafico sottostante (Fig. 16), infatti, la maggior parte dei lavoratori poveri si concentra tra i giovani (under 30) e tra le fasce di età più avanzate, gli over 40, riducendosi invece per la fascia centrale del lavoro attivo compresa tra i 30 e i 40 anni. Questi dati fanno quindi presumere che il lavoro turistico a Mesagne raccoglie spesso non solo giovani lavoratori alla ricerca di un'integrazione reddituale, ma anche lavoratori più anziani, probabilmente espulsi da settori più produttivi e privi di un percorso professionale definito, che trovano rifugio nel settore turistico in mancanza di alternative.

Un dato che emerge anche guardando alla distribuzione delle classi salariali per titolo di studio, dove è evidente come la presenza di quest'ultimo non corrisponda a maggiori livelli salariali. Piuttosto, la maggior parte dei laureati si trova concentrata nelle classi salariali più basse, mentre il 40% di coloro che si trova nella classe salariale più alta ha un titolo di studio pari o inferiore alla terza media. Specularmente, come mostra la figura 18, i laureati sono tra i meno soddisfatti delle proprie condizioni di lavoro, mentre i più soddisfatti sono coloro che hanno un titolo di studio inferiore alla terza media, sebbene non manchino delle eccezioni anche in questo caso.

Ciò che sembra emergere dall'incrocio di queste variabili è quindi una compresenza nel settore turistico sia di giovani lavoratori "occasional", che cercano nel loro impiego una fonte di sostentamento di altro, sia di lavoratori "continuativi" più anziani che fanno difficoltà a trovare alternative di impiego e che fanno del lavoro turistico la fonte principale del proprio reddito

Fig.16. Distribuzione salariale per fasce d'età.

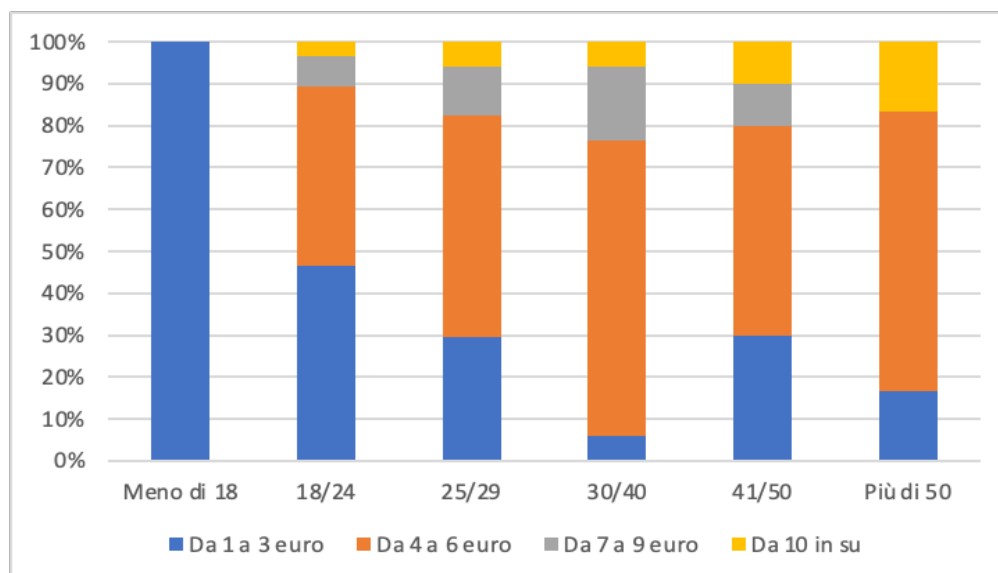


Fig. 17. Distribuzione salariale per titolo di studio

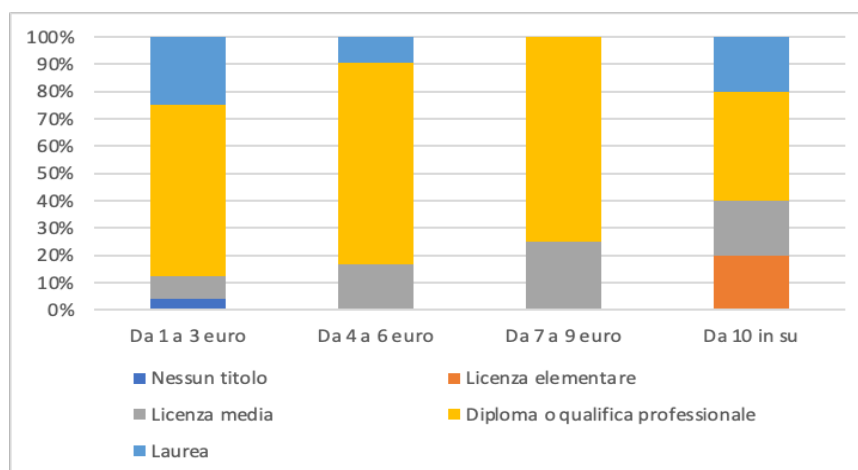


Fig. 18 Soddisfazione retribuzione per titolo di studio

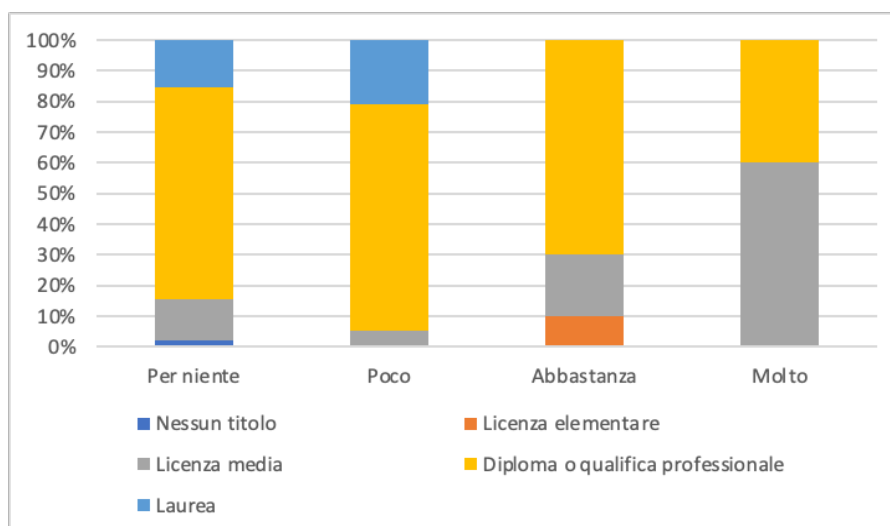
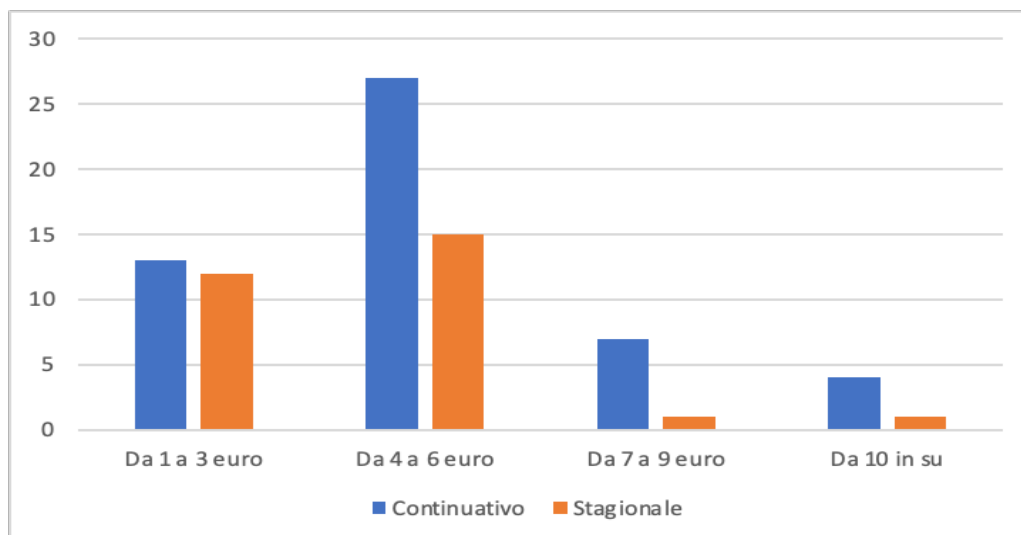




Fig. 19- Retribuzione per tipologia di contratto



Dal grafico su riportato sembra emergere una correlazione inversa tra lavoro stagionale e paghe più alte, quelle dai 7 euro in su all'ora. È ipotizzabile che quella degli stagionali sia una categoria di lavoratori per lo più poco specializzata e con meno forza contrattuale, come ad esempio quella degli studenti-lavoratori. Un'ipotesi che sembra trovare riscontro nella concentrazione dei lavoratori stagionali nella fascia d'età 18-24 anni, ben 15 lavoratori dei 29 complessivi stagionali.

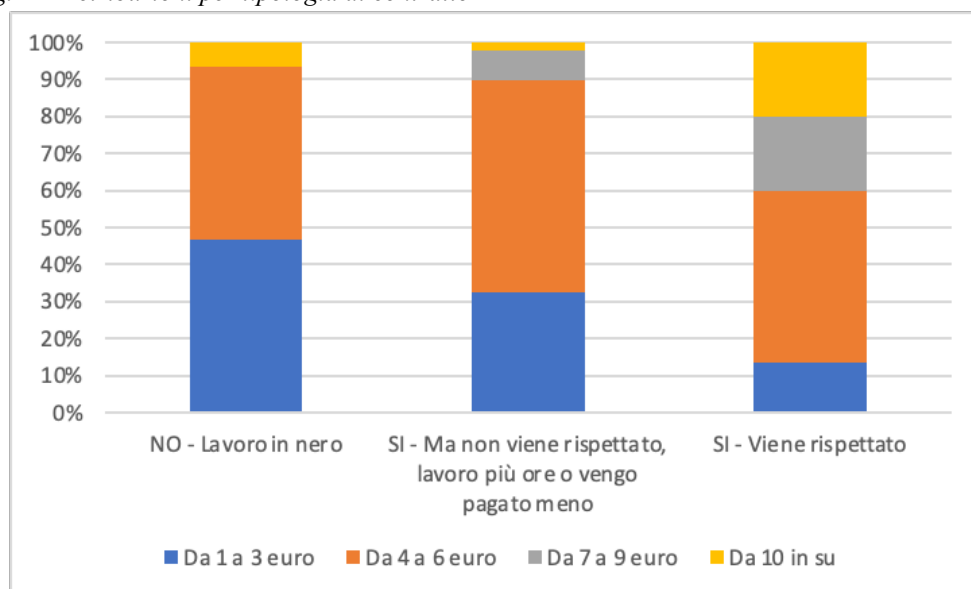
Dai dati disponibili, inoltre, si rileva che non sempre al titolo di studio più elevato si associano paghe più elevate. Se supponiamo che sia la maggiore qualifica del lavoratore ad essere remunerata meglio, dovremmo dedurre che queste qualifiche siano frutto dell'esperienza maturata sul campo o che siano state acquisite al di fuori dei gradi di istruzione principali. È tuttavia anche vero che l'insoddisfazione per la retribuzione sembra crescere all'aumentare del titolo di studio, viceversa chi è meno insoddisfatto ha un titolo di studio più basso: in questo caso potremmo dedurre che il basso titolo di studio può indurre ad abbassare le aspettative e la forza in fase di contrattazione.

Fig. 20- Tipologia di contratto per fasce d'età.

3. Il tuo lavoro è	14. Quanti anni hai?	Frequenze	% del Totale	% Cumulata
Continuativo	Meno di 18	1	1.3 %	1.3 %
	18/24	13	16.5 %	17.7 %
	25/29	13	16.5 %	34.2 %
	30/40	13	16.5 %	50.6 %
	41/50	6	7.6 %	58.2 %
	Più di 50	5	6.3 %	64.6 %
Stagionale	Meno di 18	0	0.0 %	64.6 %
	18/24	15	19.0 %	83.5 %
	25/29	4	5.1 %	88.6 %
	30/40	4	5.1 %	93.7 %
	41/50	4	5.1 %	98.7 %
	Più di 50	1	1.3 %	100.0 %

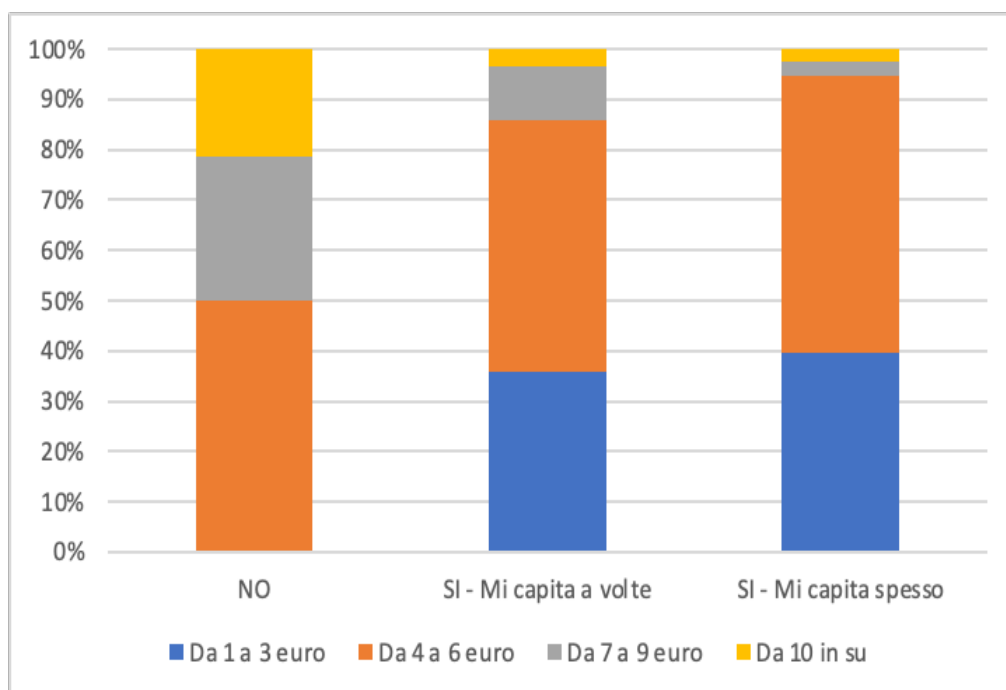
Il grafico Fig. 21 sembra mettere in luce come le paghe più basse siano correlate a condizioni contrattuali più sfavorevoli e all'assenza di contratto; viceversa, chi prende le paghe più alte godrebbe di maggiori tutele contrattuali. Questa correlazione se fosse confermata darebbe spazio a due ipotesi: la prima potrebbe dirci qualcosa sui lavoratori, magari chi ha un contratto regolare e paghe più alte ha anche qualifiche professionali più specializzate e quindi maggiore potere contrattuale; la seconda potrebbe indicarci una divisione netta all'interno della categoria dei datori di lavoro, ovvero tra chi rispetta gli oneri contrattuali e riconosce una retribuzione adeguata ai propri dipendenti e chi non lo fa.

Fig. 21- Retribuzioni per tipologia di contratto



Come mostra il grafico Fig. 22, il lavoro povero sembra concentrarsi in maniera significativa tra coloro che dichiarano di essere stati costretti, spesso o a volte, ad accettare condizioni di lavoro imposte. Per quanto questa relazione possa sembrare ovvia, è in realtà un indicatore significativo dei rapporti di potere che caratterizzano il settore turistico nella città di Mesagne (come altrove). Le retribuzioni, quindi, sono caratterizzate non solo da bassi livelli di formalizzazione, data la presenza significativa di lavoro nero e di lavoro grigio, ma ciò che accade nell'informalità è spesso determinato unilateralmente dal datore di lavoro, con i lavoratori che si trovano costretti a “prendere o lasciare” le condizioni che vengono loro offerte.

Fig. 22- Distribuzione retribuzione tra coloro che si sentono costretti ad accettare le condizioni di lavoro imposte



## 5. Turni e orari di lavoro

L'ambito del turismo nella città di Mesagne appare caratterizzato da orari di lavoro particolarmente lunghi. La maggioranza dei lavoratori, ossia il 54,5% (pari a 42 rispondenti) dichiarano di lavorare mediamente tra le 9 e le 13 ore al giorno. Un ulteriore 5% dichiara invece di lavorare più di 13 ore al giorno, andando cioè oltre i limiti lavorativi consentiti per legge<sup>7</sup>. Il restante 36% dei rispondenti, pari cioè a 28 rispondenti, dichiara di lavorare fino a un massimo di 8 ore giornaliere, mentre il 4% svolge attività lavorative fino ad un massimo di 4 ore.

Fig. 23 Risposte del campione alla domanda "Quante ore lavori al giorno?"

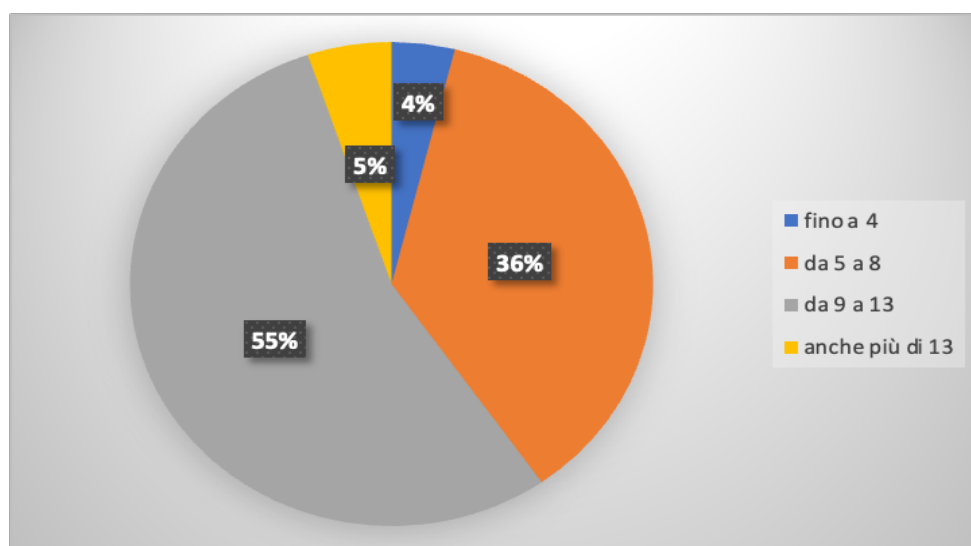


Fig. 24 Risposte del campione alla domanda "Quante ore lavori al giorno?" Tabella di frequenze

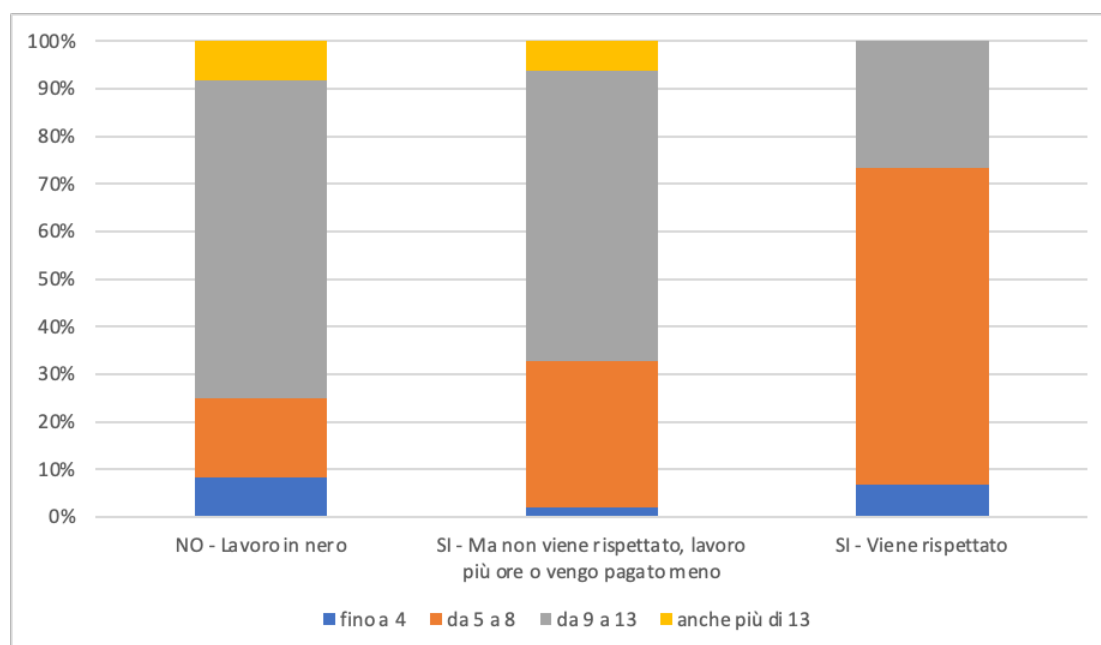
Quante ore lavori al giorno?

7. Quante ore lavori al giorno?	Frequenze	% del Totale	% Cumulata
fino a 4	3	3.9 %	3.9 %
da 5 a 8	28	36.4 %	40.3 %
da 9 a 13	42	54.5 %	94.8 %
anche più di 13	4	5.2 %	100.0 %

<sup>7</sup> Secondo l'attuale interpretazione della normativa sui riposi, ogni lavoratore ha diritto ad almeno 11 ore di riposo consecutivo. Questo vuol dire che i turni di lavoro non possono eccedere le 13 ore.

Come visto anche nel caso delle retribuzioni, anche per le ore di lavoro una variabile che incide in modo significativo è quella del diverso grado di formalizzazione. Se volgiamo lo sguardo al grafico sottostante possiamo infatti notare come tra i cosiddetti lavoratori “a nero”, ossia coloro che operano senza contratto, la stragrande maggioranza (oltre il 65%) dichiara di lavorare mediamente più di 8 ore al giorno, mentre quasi il 10% supera abitualmente le 13 ore giornaliere. Si concentra in questa fascia anche una presenza significativa dei lavoratori che dichiarano di lavorare meno di 4 ore al giorno, mentre la fascia di coloro che dichiarano di lavorare tra le 5 e le 8 ore giornaliere è appena superiore al 15%. Uno scenario simile è quello che accade nell’ambito del cosiddetto lavoro “grigio”, ossia quei lavoratori impiegati solo in parte attraverso un regolare contratto di lavoro che però non viene interamente rispettato. Anche tra questo gruppo di lavoratori, quindi, oltre il 55% dichiara di lavorare più di 8 ore al giorno, mentre una cifra superiore al 5% eccede le 13 ore giornaliere. Uno scenario opposto è invece quello possiamo vedere tra quei lavoratori, i quali contratti vengono rispettati interamente da parte dei datori di lavoro. In questo caso, quasi il 60% dei lavoratori, infatti, dichiara di svolgere il proprio impiego in un orario medio giornaliero “tradizionale”, compreso cioè tra le 5 e le 8 ore di lavoro, mentre sono del tutto assenti i rispondenti che hanno dichiarato una media lavorativa superiore alle 13 ore giornaliere. Detto in altri termini, quindi, al crescere del grado di formalizzazione contrattuale vediamo generalmente ridursi l’orario lavorativo medio.

Fig. 25 - Media ore di lavoro giornaliere per tipologia di contratto



Come è possibile vedere dalla fig. 26, invece, tutte le altre variabili prese in considerazione sembrano incidere in maniera piuttosto contenuta. L’orario di lavoro sembra quindi distribuirsi in maniera piuttosto egualitaria tra rispondenti di genere femminile e maschile, con la significativa eccezione dei rispondenti che dichiarano di lavorare più di 13 ore al giorno che sono per la maggioranza donne. Lo stesso si può dire delle differenziazioni tra lavoratori continuativi e stagionali, che vedono una distribuzione piuttosto parificata

soprattutto tra le due classi centrali, ossia coloro che dichiarano di lavorare per un periodo compreso tra le 5 e le 8 ore e coloro che dichiarano di lavorare in media tra le 9 e le 13 ore al giorno. Variazioni si registrano invece tra i rispondenti che dichiarano di lavorare meno di 4 ore al giorno, che sono per la maggior parte continuativi, ma anche tra coloro che dichiarano di lavorare più di 13 ore al giorno che, a discapito di quanto si possa immaginare, sono per la maggior parte lavoratori che operano nel settore turistico per tutto l'anno. La distribuzione degli orari di lavoro per età, invece, ricalca grosso modo quanto già visto per le retribuzioni medie, con una riduzione dei turni lavorativi più lunghi nella fascia compresa tra i 25 e i 50 anni, i quali invece vanno piuttosto a concentrarsi nelle fasce più basse (meno di 25 anni) e le fasce più alte (gli over 50). È inoltre interessante notare anche come i rispondenti che hanno dichiarato di lavorare più di 13 ore si trovano concentrati nella classe di età compresa tra i 18 e i 24 anni e quella compresa tra i 41 e i 50 anni. Secondo quanto emerge dai dati, quindi, sembra che l'estensione "smisurata" degli orari di lavoro sembri concentrarsi in particolar modo nelle fasce estreme delle classi di età, mentre va meglio la situazione per coloro che si trovano nelle fasce centrali - cosiddette fasce attive perché riguardano quegli individui che si trovano nel pieno della loro capacità lavorativa.

*Fig. 26 - Orario di lavoro giornaliero per genere*

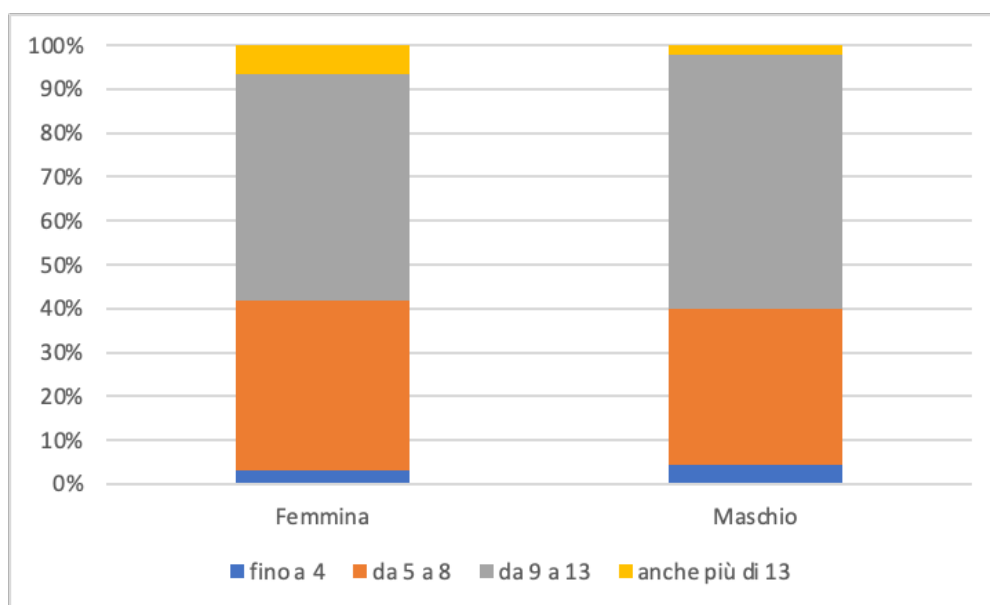


Fig. 27 – Orario di lavoro giornaliero per tipologia di lavoro

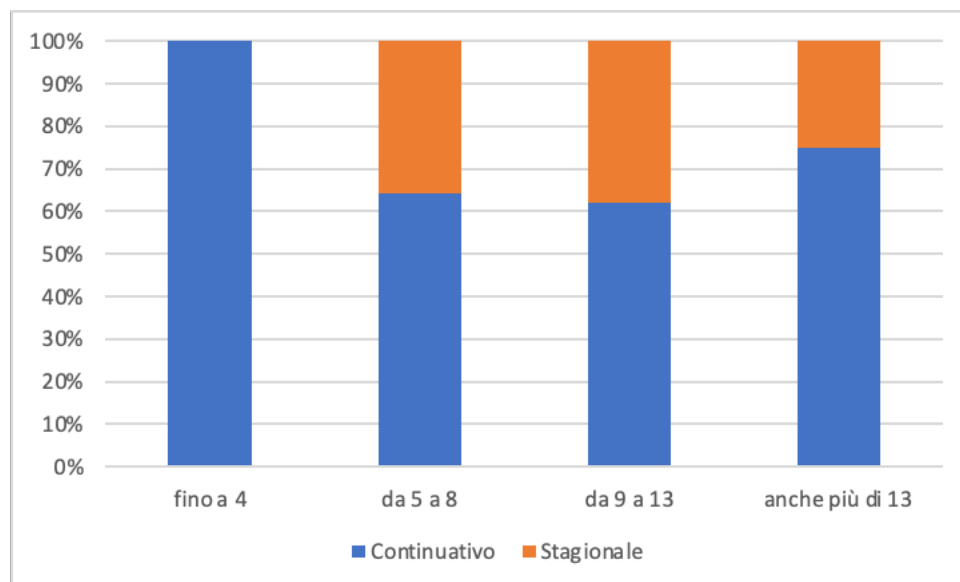
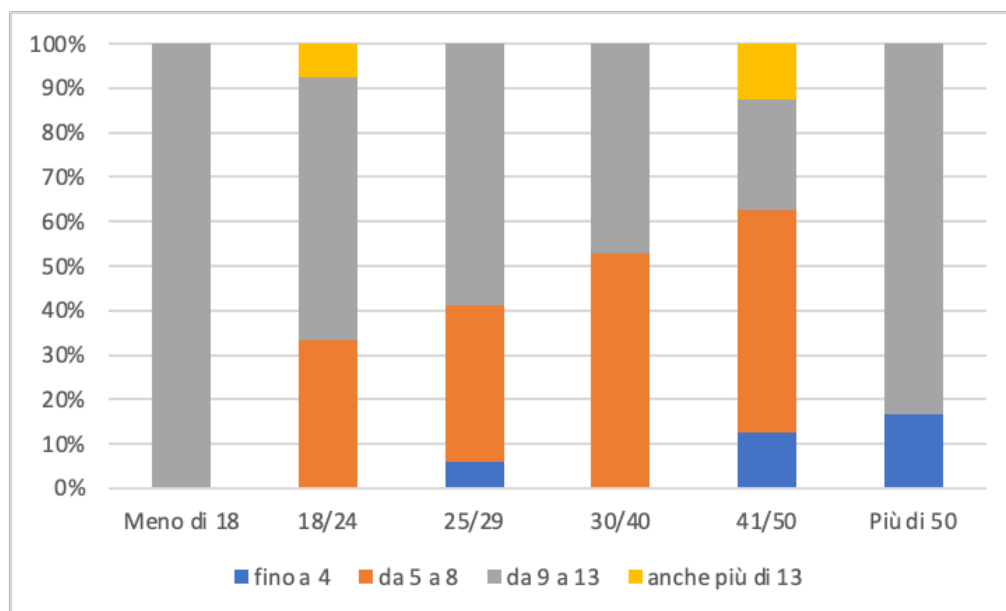


Fig. 28 – Fasce d'età e orario di lavoro giornaliero

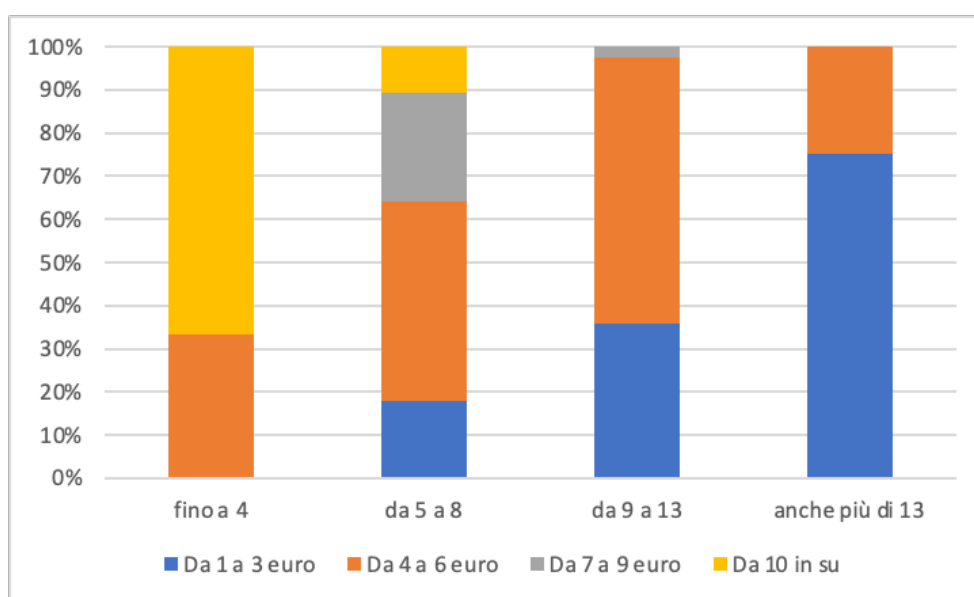


Un dato particolarmente interessante è invece quello che proviene dalla relazione tra l'orario di lavoro medio e la retribuzione media dichiarata dai rispondenti. Come si può vedere in figura emerge in modo netto come all'aumentare dell'orario di lavoro diminuisca la paga oraria media. Coloro che lavorano fino a 4 ore, infatti, dichiarano per la stragrande maggioranza una paga superiore ai 10 euro l'ora. Sul versante opposto, coloro che hanno risposto di lavorare mediamente più di 13 ore dichiarano per quasi l'80% una paga inferiore ai 3 euro l'ora. La fascia più bassa della paga va poi diminuendo gradualmente a mano a mano che si riduce l'orario lavorativo, scomparendo tra coloro che dichiarano di lavorare meno di 4 ore al giorno. Per quanto riguarda la classe di rispondenti compresa tra le 5 e le 8 ore al giorno, invece, si può

notare come quasi il 40% dichiara di ricevere una retribuzione superiore ai 7 euro l'euro, ossia in linea con quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dalle normative vigenti.

Per quanto questi andamenti possano sorprendere, in realtà sono rappresentativi di una tendenza del settore turistico ad incrementare i profitti attraverso un'estensione sempre più significativa degli orari di lavoro. Basti pensare al caso della ristorazione che, impossibilitati ad aumentare il numero di coperti, hanno come unica alternativa quella di prolungare a dismisura i turni del pranzo o della cena. In molti casi, soprattutto per quanto riguarda quei lavoratori che si trovano nell'ambito del cosiddetto lavoro nero o del lavoro grigio, si può ipotizzare che la retribuzione venga stabilita in via "forfettaria", definendo un fisso a prescindere da quello che poi sarà l'orario lavorativo. L'esito, quindi, è una paradossale penalizzazione proprio di quei lavoratori che più contribuiscono ad incrementare i profitti del settore turistico, che a crescere dello sforzo lavorativo vedono ridursi la propria retribuzione anziché aumentare.

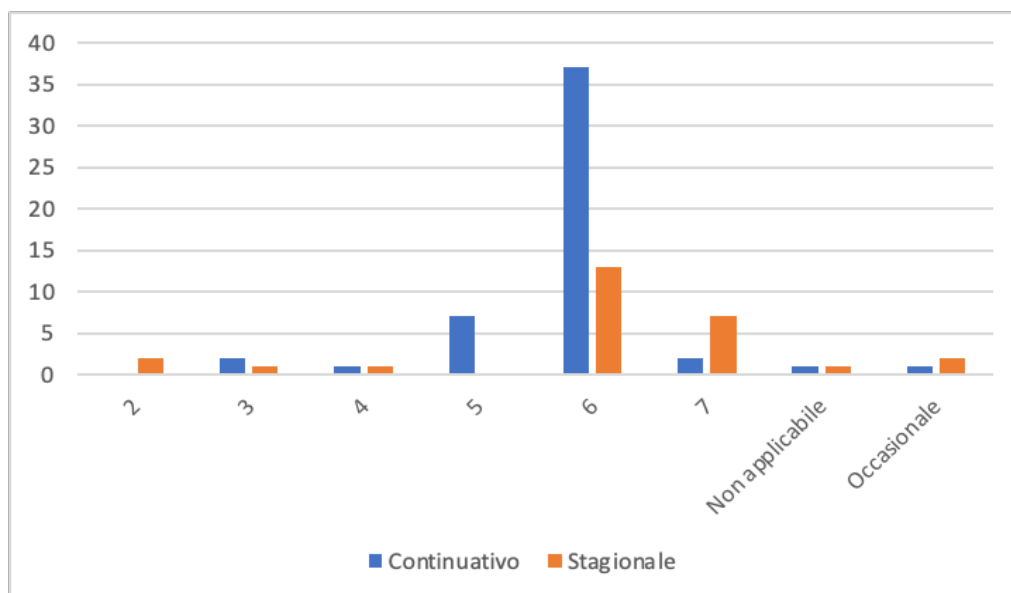
Fig. 29 - Retribuzione per orario di lavoro giornaliero



Un altro versante nel quale emerge in maniera evidente la tendenza ad incrementare l'orario di lavoro è quella delle giornate lavorative medie a settimana. Come si può vedere nel grafico sottostante (Fig. 30), la maggioranza dei rispondenti dichiara di lavorare in media 6 giorni a settimana. Il dato però più interessante è che, discostandoci dalla media e guardando tra coloro che hanno dichiarato di lavorare mediamente 5 o 7 giorni a settimana: nel primo caso vediamo soltanto lavoratori qui definiti continuativi, mentre il secondo caso vede una larga maggioranza dei lavoratori stagionali. Per cui, la differenziazione tra lavoratori continuativi e stagionali che avevamo visto incidere in maniera trascurabile sull'orario giornaliero medio, gioca un ruolo determinante invece rispetto alle giornate di lavoro medie per settimane, dove la concentrazione degli effetti dell'estensione dei tempi di lavoro grava in particolar modo sulle spalle dei lavoratori stagionali.



Fig. 30 - Giornate di lavoro per settimana (Continuativi e Stagionali)



Anche nel caso dei tempi di lavoro, quindi, non c'è da sorprendersi se viene registrato un basso grado di soddisfazione tra i rispondenti. Il 67%, infatti, dichiara di voler lavorare meno ore, mentre il 6% vorrebbe orari lavorativi maggiori di quelli che attualmente svolge. Appena il 27% invece si dichiara soddisfatto. Ancor meno è invece la soddisfazione rispetto alla paga che si riceve in relazione all'orario lavorativo svolto. Oltre l'80%, infatti, si dichiara di essere soddisfatto poco (24%) o per nulla (57%), che corrisponde quindi a un grado di soddisfazione sufficiente per appena il 19% dei rispondenti.

Fig. 31 – Risposte del campione alla domanda “Sei soddisfatto delle ore lavorative giornaliere?”

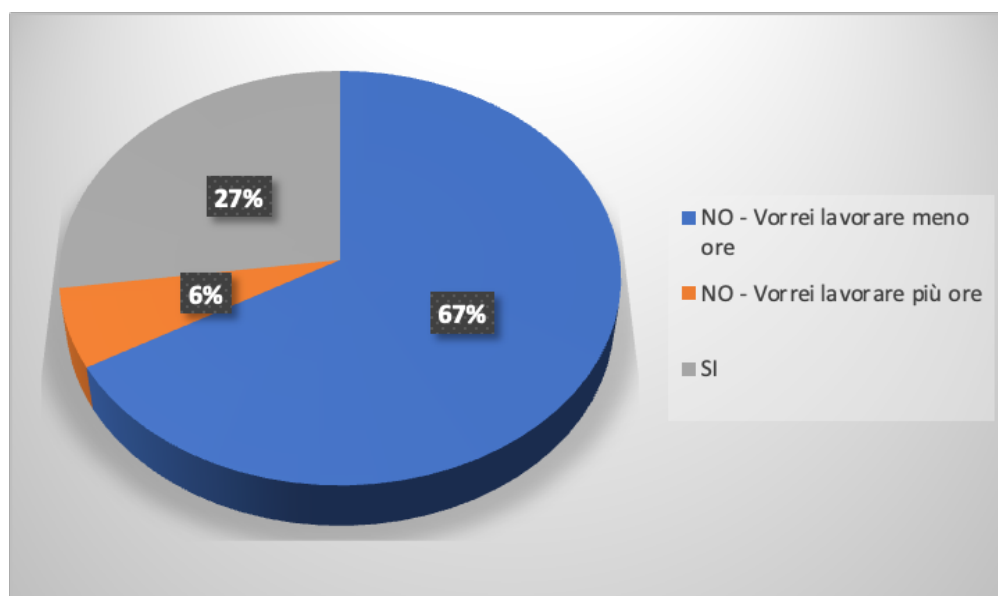
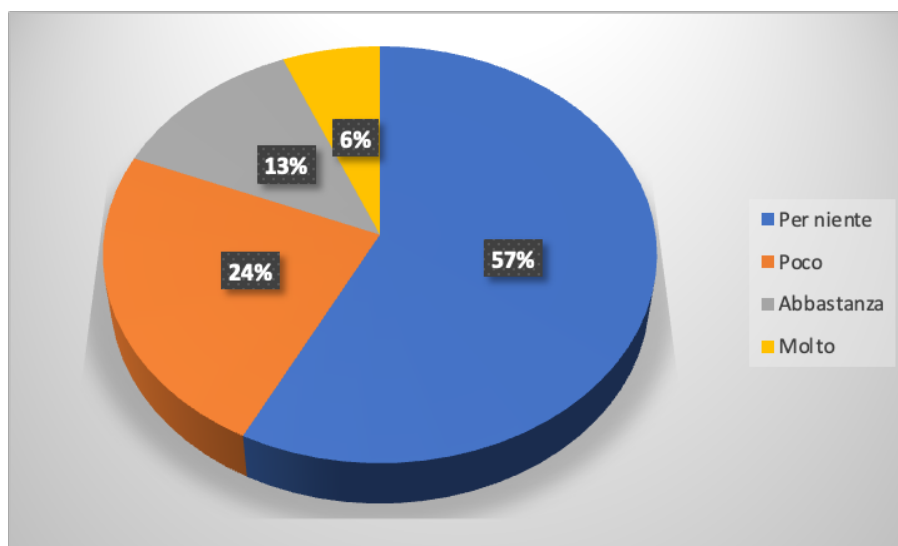


Fig. 31 – Risposte del campione alla domanda “Pensi che la tua paga sia giusta rispetto alle ore lavorate?”

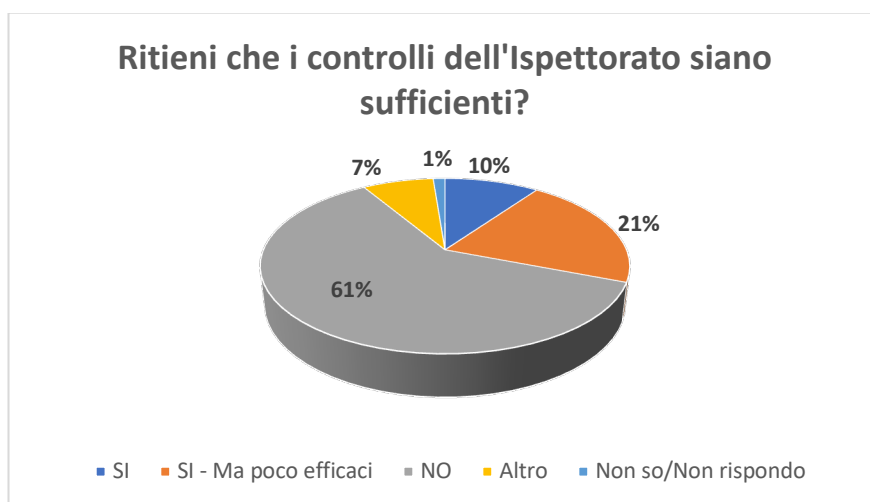


## 6. Gli attori istituzionali

Con il questionario si è voluta sondare anche l'opinione dei rispondenti in merito al ruolo svolto dalle istituzioni nell'assicurare il rispetto delle normative vigenti in fatto di contratti di lavoro con tre domande apposite.

Il 61% dei rispondenti valuta il lavoro svolto dell'Ispettorato del lavoro insufficiente; il dato sulla percezione non positiva dei controlli dell'Ispettorato sale all'82% quando al giudizio di inefficienza si associa quello della sufficienza numerica ma che ha scarsa efficacia. Solo l'1% del campione ritiene sufficiente l'opera svolta dall'Ispettorato.

Fig. 32 – Percezione dei controlli dell'Ispettorato



Il giudizio sul ruolo svolto dagli amministratori è altrettanto negativo: il 77% dei rispondenti, chiamati ad esprimersi, percepisce gli amministratori vicini agli interessi dei ristoratori, contro il 17% che li ritiene vicini agli interessi dei lavoratori.

Fig. 33 – Percezione degli amministratori locali



Infine, anche riguardo alla percezione del ruolo svolto dai sindacati il giudizio è abbastanza netto: il 58% dei rispondenti ritiene i sindacati vicini agli interessi dei ristoratori, laddove solo per il 18% del campione essi sono vicini agli interessi dei lavoratori.

Le risposte date a questa serie di domande, andando a toccare ambiti tematici collegati a quello principale oggetto dell'inchiesta qui presentata, meriterebbero di essere approfondite sottoponendo il campione ad un numero maggiore di domande, spesso necessario per indagare più a fondo le opinioni dei rispondenti. Ci siamo limitati in questa sede a condividere comunque i dati principali emergenti da tali quesiti perché essi a nostro avviso gettano una luce su un aspetto degno di nota ai fini di questa indagine, ovvero, sul senso di solitudine che può derivare dal percepire che i propri interessi e diritti non siano adeguatamente tutelati dalle istituzioni preposte.

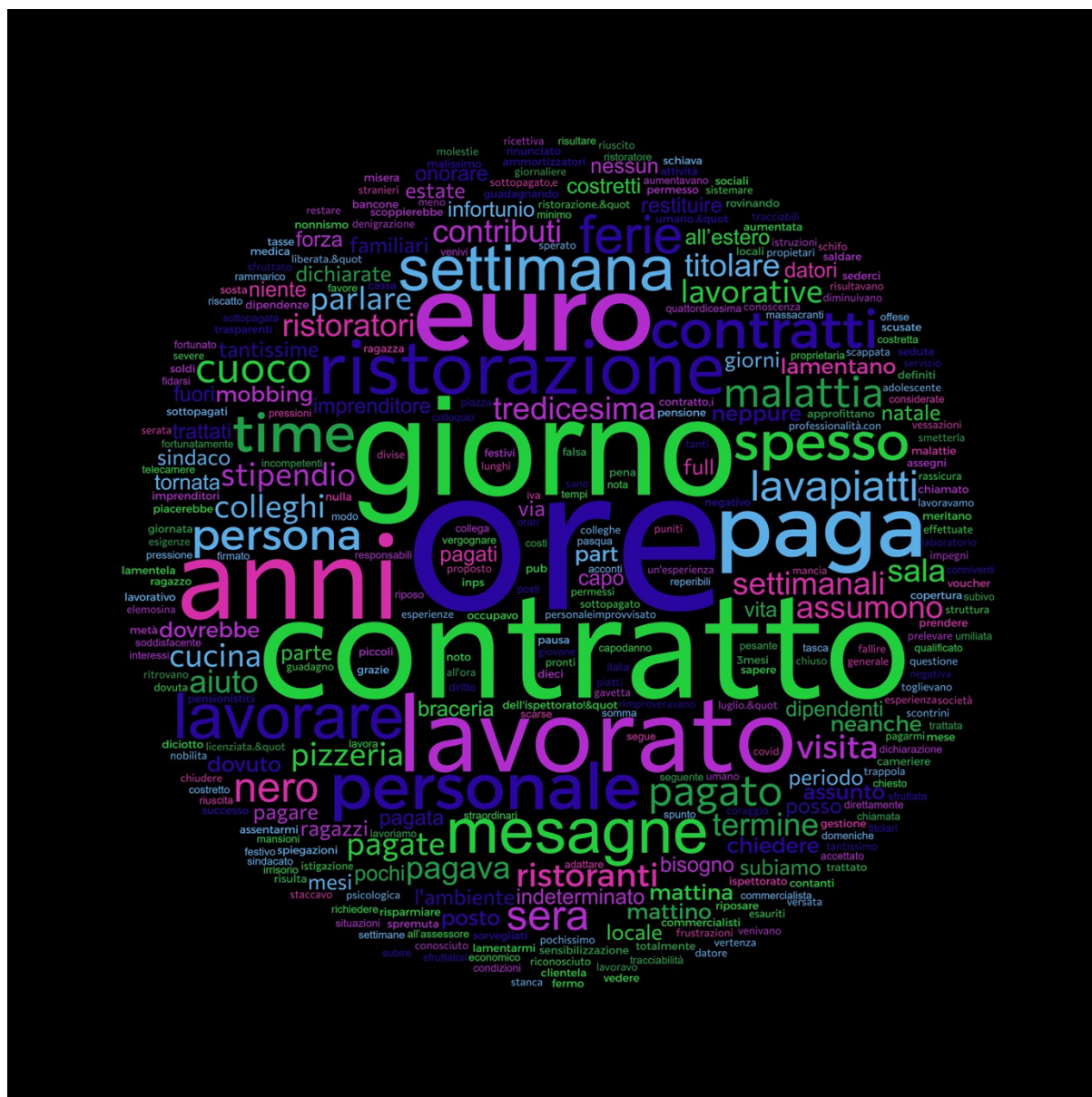
*Fig. 34 – Percezione dei sindacati*



## 7. Con le parole dei lavoratori

Le testimonianze raccolte attraverso la domanda a risposta aperta “se vuoi raccontaci la tua storia”, offrono ulteriori, importanti spunti di riflessione.

*Fig. 35 – Wordcloud delle parole più utilizzate dai lavoratori*



Come è possibile intuire già dalla Word Cloud, una delle tematiche più frequenti nei racconti dei rispondenti, potremmo dire, onnipresente, è quello del lavoro senza diritti. Assenza di contratto, orari estenuati, paghe ridotte, assenza di contributi, malattia, tutela infortunistica, ma anche mobbing, umiliazioni, molestie. Fenomeni che ricorrono soprattutto sia in assenza di un regolare contratto registrato, sia quando il contratto formale c'è ma, nei fatti, le condizioni e il trattamento riservati ai dipendenti sono difforni da quanto stabilito.

Nel caso di Gabriella, di età tra i 41 e i 50 anni, che lavora nella ristorazione da quando era adolescente, e lamenta di avere avuto sempre turni di lavoro molto lunghi, a fronte di un guadagno medio tra i 4 e i 6 euro all'ora, è stata la tipologia del contratto esistente a non permetterle di fruire dei diritti previsti in caso di infortunio. Nelle sue parole:

“in seguito a un infortunio il posto di lavoro che aveva come copertura un contratto a chiamata, nonostante io lavorassi lì da più di 2 anni, non mi ha permesso di richiedere gli ammortizzatori sociali previsti e al termine del periodo di infortunio sono stata licenziata.”

Il fatto che Gabriella abbia lavorato per più di due anni con un contratto a chiamata e poi sia stata licenziata dopo un infortunio, senza poter accedere agli ammortizzatori sociali, evidenzia delle chiare lacune nel modo in cui agisce il sistema di protezione dei lavoratori. Questo tipo di testimonianze fa emergere la necessità di leggi che garantiscano diritti e tutele più forti per tutti i lavoratori, a prescindere dalla tipologia di contratto.

Sì, firma come Schiavo numero 172637389222 un ragazzo di età compresa tra i 25/30 anni e in possesso di un diploma. La storia di questo rispondente è la prova che nemmeno il titolo di studio è garanzia di una retribuzione congrua rispetto alle ore lavorate, dal momento che la sua risulta molto al di sotto dei 9 euro, ovvero la cifra individuata come salario minimo, in una recente proposta di legge<sup>8</sup>:

“mi pagano da 1 a 3 euro all'ora Ex cuoco, ho lavorato qui anche 18 ORE DICHIOTTO per 40 euro, ho lavorato 12 ore mattina e sera per 25 euro”

Non va meglio a Davide, 30 anni, che racconta “Lavoro in cucina per 5€/ora. Turni massacranti. No ferie pagate no diritto alla malattia. No contributi pensionistici totalmente in nero”, né a Clarissa, più grande d'età, tra i 41 e i 50 anni, che prende dai 4 ai 6 euro all'ora e dice “sono sempre stata pagata poco rispetto alle ore lavorative, quasi sempre a nero” oppure “spesso con contratti in cui risultavano poche ore; mai tredicesima/ quattordicesima, malattie ferie pagate”.

Anche Ambrogio, di età tra i 18 e 24 anni e un diploma riferisce “lavoro 6 giorni a settimana e prendo da 1 a 3 euro all'ora, lavoriamo senza sosta, sottopagati, senza contratto”. Come gli altri rispondenti qui citati, Ambrogio appartiene senz'altro a quella categoria, come si è visto molto rappresentata nei questionari, di lavoratori per i quali l'assenza di un contratto si associa a retribuzioni molto basse, oltre che alla mancanza di tutele sociali.

La ricorrenza nei racconti dei rispondenti di questo tipo di condizioni induce a pensare che il lavoro precario e l'assenza di diritti, lungi dal riguardare singole esperienze lavorative costituiscano una vera e propria sub-cultura diffusa tra i datori di lavoro del settore ristorativo, basata sul misconoscimento, e spesso la violazione, di ciò che prevede la legge in materia di contratti di lavoro.

La storia di Jennifer, invece, sembra aver preso una piega diversa da quella di tanti altri. Ha circa 20 anni e lavora come stagionale, ha una laurea.

---

<sup>8</sup> È notizia dello scorso 6 Dicembre che la proposta non ha avuto il via libera alla Camera dei deputati e l'iter della stessa si fa più tortuoso: [https://www.corriere.it/economia/lavoro/cards/salario-minimo-cosa-ha-deciso-governo-cosa-chiedevano-opposizioni-confronto/salario-minimo-scontro-finale\\_principale.shtml](https://www.corriere.it/economia/lavoro/cards/salario-minimo-cosa-ha-deciso-governo-cosa-chiedevano-opposizioni-confronto/salario-minimo-scontro-finale_principale.shtml)

“Dove lavoravo prima il mio ex capo pagava 30€ al giorno e ci sono stati giorni che mi sono fatta 11/12 ore e non ho visto neanche 5€ di più. Fortunatamente adesso ho un capo eccezionale che non cambierei con nessuno!! Paga bene e sempre. Non tutti i ristoratori sono sfruttatori, c'è chi si salva e penso che si debba prendere esempio da quei pochi buoni che ci sono.”

Jennifer rappresenta un'eccezione positiva nello scenario fin qui descritto, avendo trovato un datore di lavoro che rispetta i diritti dei suoi dipendenti e offre loro un trattamento equo. Bisogna rilevare, tuttavia, che la prevalenza di datori di lavoro che non rispettano le normative di fatto crea un contesto produttivo in cui i comportamenti etici rischiano addirittura di essere penalizzanti per chi li adotta, poiché i datori di lavoro rispettosi potrebbero trovarsi in una posizione di svantaggio competitivo rispetto a quelli che, abbattendo in modo abusivo i costi del lavoro, possono contenere i prezzi finali dei loro prodotti e servizi o aumentare i propri ricavi.

Per contrastare questa tendenza, è necessario un cambiamento culturale che valorizzi il lavoro regolare e promuova pratiche lavorative etiche. Le istituzioni e i sindacati hanno un ruolo chiave nel promuovere questo cambiamento attraverso l'educazione, la sensibilizzazione e la vigilanza sull'applicazione rigorosa delle leggi sul lavoro. Inoltre, è importante che i consumatori e la società civile, siano ben informati in modo da sostenere le aziende che trattano i loro lavoratori in modo giusto, contribuendo così a creare un mercato del lavoro più equo e sostenibile.

Il caso di Maria, ventenne, laureata e lavoratrice stagionale, getta una luce su altri aspetti che ricorrono spesso nelle testimonianze raccolte.

“Ho lavorato in una pizzeria a Mesagne, a nero, con tre euro scarse all'ora per dieci o anche più ore di fila, la sera ed il fine settimana. Non facevano nemmeno gli scontrini e quando mi ha proposto la paga, “alla mia lamentela, mi ha umiliata davanti ai colleghi”. Non sono mai più tornata.”

In primo luogo, nella pizzeria in cui ha lavorato la rispondente non venivano emessi gli scontrini e questa circostanza, sebbene sempre più rara negli esercizi commerciali che si occupano di somministrazione, denuncia la persistenza di un retaggio relativo alla mancanza di rispetto per le normative fiscali che, come sappiamo, può avere ripercussioni negative non solo per i lavoratori, ma anche per l'economia locale e va a ridefinire, in perdita, i confini di ciò che è percepito come illegale nella società tutta.

In secondo luogo, si evidenzia l'umiliazione subita da Maria in risposta alla sua legittima lamentela. Sono diverse, a ben vedere, le testimonianze che denunciano l'esistenza di ambienti di lavoro nocivi dai quali ne esce svalutata non solo l'esperienza lavorativa, ma anche la dignità delle persone. La decisione di Maria di non tornare in quel luogo di lavoro è indice di una sana esigenza di protezione della propria integrità e del proprio benessere.

Anche Gabriella aveva raccontato di una recente “esperienza nella quale subivo offese e pressioni durante l'orario di servizio”, ma è soprattutto la storia di Michela, di età tra i 41 e i 50 anni, che colpisce in tal senso.

“Ho la terza media. Lavoro dalle 8 alle 10 ore al giorno con un contratto che ne prevede 4, prendo 35 euro al giorno, non abbiamo una pausa, veniamo puniti se siamo costretti a chiedere qualche giorno di malattia, attraverso vessazioni e meno ore di lavoro che vengono pagate di meno, non esistono straordinari pagati, non esistono permessi o ferie. Veniamo spesso definiti incompetenti e inutili, subiamo dei commenti che in un ambiente sano, sarebbero considerate molestie, subiamo mobbing”

Il mobbing sul posto di lavoro è una forma di violenza psicologica che può avere gravi conseguenze sulla salute mentale e fisica dei lavoratori. L'esistenza del mobbing può essere attribuita a diversi fattori, tra cui la diffusione di una cultura autoritaria tra i datori di lavoro, da una parte, e, di contro, la debolezza di quella cultura capace di segnalare come a-normali atteggiamenti improntati alla violenza sul luogo di lavoro. In questo quadro si rileva la carenza di politiche efficaci deputate a promuovere occasioni di formazione e prevenzione per aumentare la consapevolezza dei propri diritti tra i lavoratori e soprattutto a sanzionare adeguatamente i comportamenti non corretti.

Del resto, è tipico del meccanismo del mobbing la mancata denuncia da parte del lavoratore. Spesso, infatti, la posizione di vulnerabilità dei lavoratori è acuita dalla paura di perdere il posto o di subire ulteriori ritorsioni. Questo “ricatto implicito” crea un circolo vizioso in cui il lavoratore si sente impotente e l'abuso continua senza essere affrontato.

I sindacati possono giocare senza dubbio un ruolo chiave nella formazione dei dipendenti, ma anche dei datori di lavoro, nonché nello stabilire canali sicuri e confidenziali per facilitare la segnalazione degli abusi.

Di fatto la mancanza di diritti e protezioni per i lavoratori non solo li espone a rischi maggiori e li assoggetta a condizioni di lavoro sfavorevoli, ma, come abbiamo visto, alimenta in loro anche a un senso di alienazione e di empowerment.

Non stupisce dunque che dai questionari emerga che i lavoratori non ripongano molta fiducia nei sindacati e nelle istituzioni: questo è il chiaro segnale che le aspettative dei primi risultano spesso disattese e che è l'efficacia delle misure di tutela viene percepita come scarsa. A determinare la percezione dei lavoratori entrano in gioco molteplici fattori, tra cui le esperienze personali e la forma mentis degli individui, ma anche la comunicazione e la visibilità delle azioni intraprese dai sindacati e dalle istituzioni.

I sindacati hanno il compito di rappresentare e difendere gli interessi dei lavoratori e il fatto che i lavoratori non si sentano adeguatamente tutelati è il segno della necessità di un rafforzamento delle strategie di comunicazione e di intervento. Inoltre, potrebbe essere utile un maggiore coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni e nelle azioni sindacali per garantire che le loro preoccupazioni siano ascoltate e affrontate in modo efficace.

Per quanto riguarda il ruolo degli ispettorati, essi sono incaricati di vigilare sul rispetto delle normative lavorative e di intervenire in caso di violazioni. Se i lavoratori percepissero il ruolo degli ispettorati come inadeguato, potrebbe essere necessario valutare l'efficienza e l'efficacia dei meccanismi di controllo e di intervento, nonché esplorare modi per migliorare la fiducia dei lavoratori in queste istituzioni.

Anche la percezione che le istituzioni sostengano più i datori di lavoro che i lavoratori, che emerge dai questionari, potrebbe derivare da una serie di fattori sia interni che esterni agli individui. Di certo è fondamentale che le istituzioni lavorino per bilanciare gli interessi di tutte le parti coinvolte e per promuovere un dialogo costruttivo tra lavoratori e datori di lavoro.



D'altro canto, abbiamo testimonianze di ispettori che si lamentano della scarsa fiducia che i lavoratori depongono in loro, descrivendo spesso casi in cui gli stessi, sentendosi ricattati, ostacolano il lavoro ispettivo, o tacciono, al momento opportuno, i problemi reali. In un contesto produttivo che sembra normalizzare comportamenti non conformi alla legge e trattamenti non equi delle prestazioni offerte, dal momento che entrambi sono molto diffusi, è difficile che il singolo lavoratore alzi l'asticella delle proprie richieste e senta di poter aspirare a condizioni lavorative migliori. Risulta di fondamentale importanza che gli ispettorati del lavoro operino per rafforzare la fiducia dei lavoratori, attraverso una comunicazione efficace e l'adozione di politiche di tutela più incisive.

In conclusione, è essenziale che ci sia un impegno congiunto da parte dei sindacati, degli ispettorati e delle istituzioni per ristabilire la fiducia dei lavoratori, attraverso azioni concrete e un dialogo aperto. Questo può contribuire a creare un contesto lavorativo dove vige più equità e dove è più forte la garanzia che i diritti dei lavoratori siano protetti e valorizzati.

## Conclusioni e rilanci

L'indagine "Cercasi Schiavo" sul lavoro turistico di Mesagne, promossa dall'associazione Mesagne Bene Comune, ha messo in evidenza le criticità che lo sviluppo turistico comunque comporta per i lavoratori coinvolti nel settore. Negli ultimi anni, infatti, al pari di una tendenza generale che vede sostanzialmente una crescita continua dei flussi turistici a partire dal secondo dopoguerra ad oggi - con la significativa eccezione della pandemia - possiamo dire che anche a Mesagne assistiamo a una crescita del settore. Nel corso del rapporto abbiamo preso come indicatori sviluppo turistico la crescita delle strutture alberghiere (propriamente dette, o nella forma più comune per la Puglia di BnB), impiegando dati forniti da *InsideAirbnb* e dallo *Sportello Unico delle Attività Produttive* del Comune di Mesagne rispetto agli esercizi pubblici avviati nella città. Ciò che emerge da questa prima esplorazione complessiva è che, nonostante la città di Mesagne sia ancora distante dalle "performance" di località turistiche maggiormente consolidate, come ad esempio la Valle d'Itria o la penisola Salentina, proprio grazie a questa vicinanza - oltre che a una ripresa dei flussi turistici post pandemia - beneficia anch'essa di una crescita delle attività alberghiere e di ristorazione.

Eppure, tale crescita sembra incontrare delle difficoltà nella redistribuzione della ricchezza sul territorio, particolarmente per quanto riguarda le condizioni di lavoro che, anche nella città di Mesagne, mostra i tratti di un lavoro povero, spesso soggetto a turni massacranti, ma che soprattutto si svolge in larga parte fuori dai perimetri posti dai vincoli normativi e contrattuali. Questo ci aiuta a spiegare anche il particolare successo dell'inchiesta che ha ottenuto, grazie anche a una diffusione capillare e a una campagna accattivante e provocatoria, 82 rispondenti. Considerando la scarsità di studi sino ad ora condotti sul tema del lavoro turistico, particolarmente per quanto riguarda l'Italia e, ancor di più, il Sud del paese, si tratta di una base informativa particolarmente consistente e alquanto rara. Sebbene si tratta di un'inchiesta nata con intenti diversi da quelli di costruire una conoscenza scientifica consolidata, si tratta quindi di una base dati particolarmente preziosa che può consentirci di "grattare" la superficie del problema per cogliere gli aspetti strutturali che la caratterizzano.

Anzitutto, a differenza dei tratti solitamente associati alla figura "tipica" del lavoratore turistico, solitamente giovani in cerca di arrotondamenti stagionali, l'immagine che esce dall'indagine appare assai più articolata. Non solo, infatti, la maggior parte dichiara di svolgere questo lavoro in maniera continuativa, ma è possibile individuare una composizione fatta di individui di ogni età, inclusi anche molti over 50 che probabilmente trovano nel lavoro turistico un riparo da un mercato del lavoro sempre più inaccessibile per quel tipo di lavoratori, o da condizioni di disoccupazione di lunga durata. Sebbene poi il lavoro propriamente detto "a nero", ossia senza alcuna forma contrattuale, riguarda solo il 20% dei rispondenti, va fatto notare come questo non voglia dire che le tutele contrattuali siano rispettate. La maggior parte dei lavoratori, infatti, dichiara di trovarsi nella condizione di mezzo, con la presenza cioè di un contratto formale di lavoro, ma che viene rispettato soltanto in parte. Questo porta a rivedere la questione del rapporto tra lavoro formale e informale, che solo raramente si pone in maniera contrapposta, ma in molti casi sovrapposta, spingendoci a parlare piuttosto di diversi gradi di "informalizzazione" che insistono all'interno della dimensione formale. Detto in altri termini, in molti casi il contratto rappresenta piuttosto uno strumento per il datore di lavoro in caso di

controlli, mentre in molti casi il rapporto di lavoro viene regolato per via informale, più che altro attraverso accordi imposti unilateralmente come mettono in evidenza i risultati dell'indagine esposti in precedenza. Ciò anche se, anche in questo caso distanziandosi dall'immaginario comune sul lavoro turistico come lavoro stagionale, la maggior parte dei rispondenti dichiara di operare in maniera continuativa e non stagionale. Questo evidenzia ancora una volta il legame tra la crescita del settore e una mancata redistribuzione dei benefici: nonostante in molti casi le attività turistiche (ristoranti, alberghi, BnB) prestino ormai servizio tutto l'anno, questo non corrisponde necessariamente a maggiori tutele per i lavoratori del settore.

Appare invece drammatico il quadro delle condizioni di lavoro. La maggior parte dei lavoratori dichiara di percepire uno stipendio di gran lunga inferiore a quanto attualmente previsto a livello contrattuale e normativa, con l'84% dei rispondenti che dichiara di ricevere una paga inferiore ai 6 euro l'ora e ben il 31% che non raggiunge neanche i 3 euro l'ora. Forse ancora più allarmante è poi la tendenza a vedere diminuito il compenso orario all'aumentare delle ore di lavoro. A differenza di quanto previsto dai vincoli normativi, chi più lavora, meno guadagna, fino al punto di giungere a orari di lavoro massacranti, la norma è infatti quella di lavorare più di 8 ore al giorno fino a casi che superano addirittura le 13 ore giornaliere, e a stipendi poverissimi.

Comprendere perchè ciò accade non è poi così difficile: considerando che il settore turistico rappresenta uno dei casi più tipici di settori labour intensive - cioè a scarso apporto tecnologico e ad alta insentità lavorativa - l'unico modo per poter aumentare i profitti è appunto quello di allungare il più possibile i turni di lavoro. Se prendiamo ad esempio il caso della ristorazione, ci sono solo due modi per aumentare il numero dei coperti. Il primo, è allargandosi, come è accaduto infatti con i dehor, in molti casi concessi in via straordinaria durante la pandemia e poi in molti casi divenuti la norma. Il secondo è, appunto, allungando gli orari di lavoro fino al punto di sfumare i confini del turno del pranzo e quello della cena, a favore di un turno unico sempre più prolungato. Non è diverso il caso dei bar, i quali in molti casi espandono la propria attività offrendo servizi diurni e notturni, con orari di chiusura sempre più prolungati.

Non sorprende poi che la tendenza a guadagnare meno e a lavorare di più colpisca in modo particolare quei lavoratori che si trovano nella zona grigia o nera di impiego. Come confermano le testimonianze rilasciate dai lavoratori, per molti di loro il compenso viene pattuito "a giornata" lavorativa, anziché a ora come pure prevederebbe la contrattazione. Il risultato quindi è che mentre l'orario di lavoro tende a dilatarsi, il compenso "forfettario" si va in realtà riducendo proporzionalmente al numero delle ore lavorate. Una pratica che, in questo senso, mostra una specifica struttura culturale messa in atto degli imprenditori del territorio che finisce a penalizzare chi lavora di più, invece che premiarlo. Non sorprende quindi l'alto dato di frustrazione registrato dal questionario che, come mostrato in precedenza, mostra lavoratori che nella stragrande maggioranza dei casi si sentono insoddisfatti dei compensi a fronte delle ore di lavoro che effettivamente si trovano a svolgere.

Discorso a parte invece merita la questione di genere che, come illustrato in precedenza, impatta in modo significativo anche nell'ambito turistico. Non solo le donne sono meno partecipi degli uomini, soprattutto in quelle classi di età in cui di solito avviene la maternità e che sembrano corrispondere a un'uscita delle donne da questo settore anche a causa degli alti

ritmi di lavoro che vengono imposi, ma su di loro le tendenze sopra illustrate si vanno intensificando. Le donne sono infatti la maggioranza tra i lavoratori a nero, così come sono la maggioranza tra coloro che guadagnano meno di 3 euro l'ora. Solo una parte estremamente minoritaria, infatti, è in rapporti di lavoro pienamente formalizzati e con salari superiori alla soglia di povertà. Ancora una volta, quindi, le donne appaiono maggiormente svantaggiate dei colleghi uomini e, come riportato nelle loro storie, sono anche le più esposte a fenomeni di mobbing o di molestia sul luogo di lavoro. La condizione di vulnerabilità appare così ulteriormente amplificata dalle tendenze del lavoro turistico, dimensione che merita sicuramente maggiori approfondimenti per ulteriori studi su questo settore anche al di là del perimetro della città di Mesagne.

Frustrati, ma anche molto soli, questo è ciò che emerge invece dalle risposte che i lavoratori hanno fornito rispetto all'azione di sindacati e amministratori. In molti casi questi vengono percepiti come dalla parte dei ristoratori, o comunque distanti dal settore e dalle problematiche che lo caratterizzano. Non è dissimile l'esito per quanto riguarda il ruolo degli ispettori: in molti casi i lavoratori denunciano scarsi controlli o comunque insufficienti. D'altro canto, come emerge in molti casi dai racconti dei lavoratori, sembrano essere numerosi gli ostacoli alla denuncia dei lavoratori. La condizione di informalità, infatti, non solo conduce verso condizioni di lavoro vessatori, ma esclude in molti casi anche dalla possibilità di accedere alla protezione sociale nei casi di perdita del posto di lavoro o di infortunio, malattia, maternità, o altre condizioni di interruzione della prestazione lavorativa. In questo, si fa evidente anche il peso di un ritardo generale della protezione sociale che ancora appare incardinata attorno ai tratti tipici dell'operaio massa di epoca fordista. In questo senso, l'assenza di una tutela universale della protezione sociale svolge un ruolo fondamentale nello scoraggiare le denunce da parte dei lavoratori. Se a questo aggiungiamo poi la recente abolizione del reddito di cittadinanza, ci rendiamo quindi conto di come appaia sempre più irrealistico immaginare azioni di denuncia da parte dei lavoratori che, probabilmente, nel migliore dei casi preferisco la pratica delle dimissioni.

Un altro aspetto che ci preme sottolineare in sede di conclusione è come lo scarso rispetto dei vincoli normativi e contrattuali costituisca anche un impedimento nei confronti di forme di impresa turistica più avanzate. Il muoversi continuamente sui confini della legalità finisce per produrre una competizione al ribasso che in molti casi impedisce a coloro che intendono fare impresa rispettando la normativa di farlo. Le pratiche di informalizzazione del lavoro - ossia di un rispetto soltanto parziale dei vincoli contrattuali e normativa - rappresentano quindi un dato strutturale che difficilmente riesce ad essere superato senza che vi sia alcun intervento pubblico in grado di stimolare e agevolare modalità alternative di operare nel settore.

Una possibile strada da perseguire in questo senso è quella già intrapresa da alcune grandi città che hanno ultimamente sperimentato pratiche volte a scoraggiare comportamenti illeciti e a promuovere, invece, quelli virtuosi. Ad esempio, è questo il caso di Bologna, dove già dal 2018 è stato inserito nel regolamento dei dehors la possibilità di ritirare la concessione comunale per quelle attività nelle quali vengono accertate irregolarità lavorative. Ciò costituisce una doppia sanzione: da un lato viene ridotto il numero di coperti che possono essere messi a disposizione dei clienti, dall'altro, invece, si offre ai consumatori un indicatore "visivo" che offre la possibilità di scegliere con maggiore consapevolezza gli esercizi nei quali consumare. Una strada simile è inoltre stata perseguita dal comune di Napoli, con un accordo

tra il comune e l'ispettorato del lavoro che allo stesso modo sottrae la possibilità di accedere al suolo pubblico per quelle attività nelle quali vengono riscontrate irregolarità. In entrambi i casi, ciò che viene messo in evidenza è come le amministrazioni territoriali, seppur non detengono gli stessi strumenti di regolazione che si trovano in capo alle leve nazionali, dispongono comunque di leve importanti per poter far accompagnare allo sviluppo economico, anche la crescita del benessere dei lavoratori del settore. Sono infatti queste a concedere l'occupazione del suolo pubblico, a determinare gli orari di apertura, o, in una logica rovesciata, a poter concedere delle premialità e delle concessioni agevolate per quelle attività che mostrano maggiore attenzione nei confronti del rispetto delle normative lavoristiche. Forse non sono strumenti in grado di risolvere problematiche che abbiamo visto essere ampie e articolate, ma si tratta indubbiamente di un punto di partenza ormai consolidato dal quale poter invertire molte delle tendenze individuate nel corso di questo lavoro di inchiesta.

Sicuramente, però, c'è da moltiplicare gli sforzi di inchiesta se si vuole conoscere un settore come il turismo che se da un lato sta diventando un asse sempre più centrale del nostro modello di sviluppo - in particolare per quanto riguarda il Sud - dall'altro appare ancora oscuro nelle sue logiche di funzionamento così come nei suoi impatti per i contesti in cui operano. In questo senso, il tema del lavoro turistico sembra subire una sorta di doppia discriminazione. In primo luogo, viene spesso sottovalutato da un dibattito acritico che vede la crescita degli indicatori economici come equivalenti al benessere del territorio, equivalenza che nel corso di questo rapporto di ricerca abbiamo più volte smentito. In secondo luogo, appare trascurato anche da quelle analisi critiche legate alla tradizione del movimento operaio che l'hanno spesso visto come lavoro di natura "servile" o comunque interstiziale. La crescita dei flussi turistici, così come dei volumi di mercato, impone di superare questa diffidenza per osservare invece come le molteplici trasformazioni del nostro tempo - legata alla finanziarizzazione o alla digitalizzazione del settore turistico, soltanto per citarne alcune - ne fanno un ambito non solo sempre più significativo, ma anche sempre più carico di contraddizioni e tensioni sociali. L'inchiesta fin qui esposta rappresenta soltanto un primo e piccolo passo, ma nella direzione giusta: quella di uno sviluppo turistico che sia a vantaggio dei molti che ormai operano in questo ambito, e non soltanto dei pochi che oggi sembrano trarne vantaggio.